KODE-NQF

RECOGNITION AND VALIDATION OF NON-FORMAL AND INFORMAL COMPETENCIES IN THE CONTEXT OF NATIONAL QUALIFICATION FRAMEWORKS

Anerkennung und Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen mit Zuordnung zum Nationalen Qualifikationsrahmen – Benutzerhandbuch

Projektpartner:

Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. (VHS Cham)
Cham, Deutschland
http://www.vhs-cham.de/

Trainingszentrum für Personalentwicklung (TfP)
Regensburg, Deutschland
http://www.tfp-regensburg.de/

Politecnico di Milano (METID)
Mailand, Italien
http://www.metid.polimi.it/

Development Initiatives Forum (FIR)
Bialystok, Polen
http://www.fir.org.pl/

Narodowe Forum Doradztwa Kariery (NFDK)
Warschau, Polen
http://www.doradztwokariery.pl/

Éupolis Lombardia (Eupolis)
Mailand, Italien
http://www.eupolis.regione.lombardia.it/

Assoziierte Partner:

Centro Europeo di Formazione per gli Affari Sociali e la Sanita Pubblica (CEFASS)
Mailand, Italien
http://www.cefass.eu/

Heyse Stiftung
Regensburg, Deutschland
http://www.heyse-stiftung.de/

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Lifelong Learning Programme

Projekt-Nr.: DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnr. DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Vorwort

Das KøDE-NQF-Handbuch ist ein Ergebnis partnerschaftlicher Zusammenarbeit, zu dem die Partnerinstitutionen sowie regionale und lokale Repräsentanten von Beratergruppen und andere nationale Interessenvertreter der einzelnen Partnerländer einen wertvollen Beitrag und Einsatz geleistet haben.

Dieses Handbuch hat den Zweck,

- im Kontext der Arbeitsmobilität in Europa Hintergrundmaterial für die Beratung und Betreuung zur Verfügung zu stellen,
- einen methodischen Ansatz zu bieten, mit dem non-formal und informell erworbene Kompetenzen erfasst werden können.

Das KøDE-NQF-Handbuch besteht aus folgenden Hauptbestandteilen:

- einem theoretischen Teil, der sich mit der Erfassung informell und non-formal erworbener Kompetenzen befasst (Kapitel 1 und 2),
- praktische Anleitungen zu den entwickelten Methoden (Kapitel 3)
- Anhang mit Vorlagen zu den Tools

Ausgangspunkt bei der Konzeptentwicklung zum Messen und Erkennen non-formal und informell erworbener Kompetenzen war eine Umfrage zur gegenwärtigen Bildungspolitik und zum Entwicklungsfortschritt Europäischer und Nationaler Qualifikationsrahmen in drei teilnehmenden Ländern: Deutschland, Italien und Polen. Die Umfrage wurde sowohl sekundärstatistisch als auch im Feldversuch durchgeführt, nach neuestem Stand des Referenzierungsprozesses der Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) und nach Art der Kompetenzvalidierung in ausgewählten Gesundheitsberufen: PhysiotherapeutInnen, AltenpflegerInnen, Management im Gesundheitsbereich, Wohnbereichsleitung im Pflegeheim. Die wichtigste Methode zur Durchführung der Umfrage waren ausführliche Interviews. Diese wurden einerseits mit Fachleuten und andererseits mit Mitarbeitern der ausgewählten Berufe durchgeführt. Dadurch sollte im ersten Schritt eine Liste von Kompetenzen zusammengestellt werden, die für die jeweiligen Berufe erforderlich sind, und diese sollten dann entsprechend der Niveaus des Deutschen Qualifikationsrahmens eingestuft werden.

Inhalt

Vorwort **5**

Erklärung der wichtigsten Begriffe und Abkürzungen **9**

1.Einführung **12**
1.1. Lebensumspannende Beratung 12
1.2. Übergang von Schule zum Arbeitsplatz: Berufsberatung 13
1.3. Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt. 14
1.4. Bedeutung non-formalen und informellen Lernens im Kontext lebenslangen Lernens. 15
1.5. Warum KøDE-NQF? 17

2. Der KODE®-Ansatz zur Erfassung von Kompetenzen **21**
2.1. Anerkennung non-formaler und informeller Lernergebnisse und Kompetenzen. 21
2.2. KODE® KompetenzAtlas 28
2.3. Von KODE® zu KøDE-NQF: Konvertierungsmatrix 30

3. Praktische Anleitungen **36**
3.1. KøDE-NQF-Kompetenzbiografie. 37
3.2. Narratives Interview mit Kompetenzverankerungsnachweisen 57
3.3. Arbeitsbasierte Kompetenz-Interviews KøDE-NQF: (AKI KøDE-NQF) 61
3.4. Berufsspezifische (speziell auf EQR- und DQR-Niveaus bezogene)
Kompetenz-Interviews für vier Berufe 65
3.5. KODE®-Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung 69

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Anhang **75**
Anhang 1: Tools 75
Tool 1 Die KøDE-NQF-Kompetenzbiografie 75
Tool 2.1 Narratives und Kompetenz-biografisches Interview 92
Tool 2.2 Selbstreflektiertes Interview 93
Tool 3 Arbeitsbasiertes Kompetenz-Interview von KøDE – NQF (AKI KøDE–NQF) 94
Tool 4.1 Kompetenz-Interview für den Beruf des Physiotherapeuten/ der Physiotherapeutin. Niveau 6 des Deutschen NQR, Schlüsselkompetenzen, Verantwortungsbereiche und Verhaltensweisen 101
Tool 4.2 Kompetenz-Interview für den Beruf des Altenpflegers/ der Altenpflegerin. Niveau 4 des Deutschen NQR, Schlüsselkompetenzen, Verantwortungsbereiche und Verhaltensweisen 120
Tool 4.3 Kompetenz-Interview für den Beruf des Management im Gesundheitsbereich. Niveau 6 des Deutschen NQR, Schlüsselkompetenzen, Verantwortungsbereiche und Verhaltensweisen 137
Tool 4.4 Kompetenz-Interview für den Beruf der Wohnbereichsleitung im Pflegeheim, Niveau 5 des Deutschen NQR, Schlüsselkompetenzen, Verantwortungsbereiche und Verhaltensweisen 155

Anhang 2: Kompetenzen eines Beraters/ einer Beraterin **171**

Literaturverzeichnis **173**

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Erklärung der wichtigsten Begriffe und Abkürzungen

Erklärung der wichtigsten Begriffe

Beraterkompetenzen

sind eine dynamische Kombination aus kognitiven und metakognitiven Kompetenzen, Wissen und Verstehen, interpersonellen, intellektuellen und praktischen Fähigkeiten, ethischen Werten und Anschauungen. Alle Bildungsprogramme zielen auf Kompetenzförderung hin. In jeder Lerneinheit werden Kompetenzen entwickelt und auf verschiedenen Stufen der Programme ausgewertet. Manche der Kompetenzen sind fachorientiert (haben mit einem bestimmten Lernbereich zu tun), andere sind allgemein (für alle Kursniveaus gleich). Normalerweise erfolgt die Entwicklung einer Kompetenz in einem integrierten, zyklischen Prozess während des gesamten Programms. (ETCS, 2009)

Formales Lernen

ist ein Bildungsprozess, der in einem organisierten und strukturierten institutionellen Rahmen (Schule, Berufsausbildung, Hochschule…) oder am Arbeitsplatz stattfindet, und der speziell auf vorgegebene Lernziele hin ausgerichtet und organisiert ist. In Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernmethoden geschieht dieser Prozess aus Sicht der Lernenden bewusst. Er führt im Allgemeinen zur Validierung von Wissen, Kenntnissen und Kompetenzen und wird mit einer Zertifizierung abgeschlossen (nach Cedefop 2008; Europäische Gemeinschaft, 2009).

Informelles Lernen

ist ein individueller Lernprozess, der im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Er ist aus Sicht der Lernenden in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht strukturiert und in den meisten Fällen nicht intentional. Er kann verschiedene Formen annehmen und auch zufallsbedingt sein oder beiläufig geschehen. Normalerweise schließt er nicht mit einer Zertifizierung ab, obwohl er zur Entwicklung informeller Kompetenzen führt, die aus implizitem Wissen herrühren (nach Cedefop 2008; Europäische Gemeinschaft, 2009).

Non-formales (nicht-formales) Lernen

ist Lernen, das nicht in einem Bildungsinstitut stattfindet, sondern beispielsweise in planvolle Aktivitäten eingebettet sein kann, die in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernmethoden nicht ausdrücklich als Aneignung von Wissen bezeichnet werden. Normalerweise führt es nicht zu einer Zertifizierung. Aus Sicht der Lernenden ist non-formales Lernen intentional (nach Cedefop 2008; Europäische Gemeinschaft, 2009).

Nicht-traditionelles Lernen

Nicht-traditionelles Lernen umfasst alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die nicht im traditionellen Schulunterricht erworben wurden, sondern aus anderen Lernfeldern in non-formalen Kontexten

herrühren, und dennoch zu einer Reihe maßgeblicher Lernergebnisse führen können, die denen aus traditionellen Lernprozessen vergleichbar sind. Man könnte es als Überbegriff für eine Vielzahl an Lernformen bezeichnen, auch non-formaler und informeller (Europäische Gemeinschaft, 2009).

Lebenslanges Lernen

ist alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Kenntnissen, Fertigkeiten, Kompetenzen und/oder Qualifikationen dient und aus persönlichen, sozialen bzw. beruflichen Gründen erfolgt (CEDEFOP, 2011).

Lernergebnisse

Als Lernergebnisse bezeichnet man Aussagen über das, was ein Lernender hinsichtlich seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen am Ende einer Lernperiode wissen, verstehen und können soll (UNILO, 2012).

Internationale Anerkennung

1. Methoden und Vorgehensweisen, mit deren Hilfe im Ausland erworbene Qualifizierungen verstanden und hinsichtlich zukünftiger Weiterbildungen oder des lokalen Arbeitsmarkts eine Vergleichbarkeit hergestellt werden kann.
2. Formale Anerkennung durch eine zuständige Anerkennungsbehörde über den Stand der im Ausland erworbenen Qualifikationen, im Hinblick auf den Zugang zum Bildungs- und/oder Arbeitssektor (Lokhoff et al., 2010).

Teilweise Anerkennung

Eine teilweise Anerkennung könnte zum Beispiel die Akzeptanz eines Teils der Noten im Ausland erworbener Qualifizierungen sein. Dadurch hätte der/die BewerberIn die Möglichkeit, sich in einem Programm einzuschreiben, welches von der zuständigen Anerkennungsbehörde als Bedingung für die Zulassung zu einer gewünschten Maßnahme verlangt wird. Er/sie könnte von dieser Behörde eine Ausnahmegenehmigung und eine Erklärung darüber erhalten, wie viele seiner/ihrer Noten anerkannt werden (Rauhvargers, Rusakova, 2010).

Berufliche Anerkennung - de-facto

Diese Vorgehensweise bezieht sich auf Situationen, bei denen die berufliche Anerkennung unreguliert vonstattengeht, wenn zum Beispiel keine nationale Behörde existiert oder keinen Reglementierungen nachgekommen werden muss, um einen bestimmten Beruf auszuüben. Dies ist der schwierigste aller Bereiche der beruflichen Anerkennung. (UNESCO und Europäischer Rat, 2007).

Berufliche Anerkennung – de-jure

Der Begriff Anerkennung de-jure bezieht sich auf das Recht, in einem speziellen Land der Europäischen Union oder der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft einen reglementierten Beruf auszuüben (z.B. als Arzt). Dieser Fall unterliegt der Richtlinie der Europäischen Union 2005/36/EC, wo es heißt, dass alle Bürger, die aus einem Mitgliedsstaat eine abgeschlossene berufliche Qualifizierung mitbringen, das Recht haben, diesen Beruf auch in einem anderen Mitgliedsland auszuüben und dass dieser dort auch anerkannt werden muss.
(Quelle: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/policy_developments/legislation_en.htm)

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

NARIC ENIC: „European Network of Information Centres in the European Region" - ein Netzwerk unter dem Dach des Europäischen Rats und der UNESCO.

NARIC: ‚National Recognition Information Centres in the European Union. A network under the European Commission' – ‚Nationale Anerkennungs-Informationszentren in der Europäischen Union'. Dabei handelt es sich um ein Netzwerk aus nationalen Zentren, das Informationen und Beratungen anbietet und über das man sich im Ausland erworbene Qualifizierungen bewerten lassen kann. Dieses Netzwerk wurde gegründet, um die akademische Anerkennung internationaler Zertifizierungen zu erleichtern und die Integration nationaler Bildungssysteme zu vereinfachen (Lokhoff et al., 2010).

Anerkennung non-formalen und informellen Lernens

ist der Vorgang der Zertifizierung durch eine Institution, die besagt, dass aus anderen Kontexten (non-formal und informell) erworbene und beurteilte Lernergebnisse den Erfordernissen eines bestimmten Programms, eines Teils davon oder einer Qualifizierung entspricht (ECTS, 2009).

Anerkennung vorgängig erworbenen Wissens

Eine Bewertungsmethode bei der berücksichtigt wird, ob Lernende beweisen können, dass sie durch Wissen, Verständnis oder bereits vorhandene Kenntnisse für eine Lerneinheit die Bewertungsanforderungen erfüllen können und sich nicht über einen weiteren Lernprozess dahingehend weiterentwickeln müssen.
(Quelle: *Qualifications and Credit Framework Glossary, Qualifications and Curriculum Authority*).

Abkürzungen

CEDEFOP	„European Centre for the Development of Vocational Training" – Europäisches Zentrum zur Förderung der Berufsbildung
CEFR	„Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment" - Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, Lehren, Beurteilen
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ECTS	Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
EU	Europäische Union
KODE®	Kompetenz, Diagnostik und Entwicklung
NQR	Nationale Qualifikationsrahmen
OECD	„Organisation for Economic Cooperation and Development" - Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
RPL	„Recognition of Prior Learning" - Anerkennung vorgängig erworbenen Wissens
VET	„Vocational Education and Training" – Berufliche Aus- und Weiterbildung

1. Einführung

1.1 Lebensumspannende Beratung

Beratung bezieht sich im Zusammenhang mit Lebenslangem Lernen auf eine Reihe von Aktivitäten, mit deren Hilfe Bürger jeden Alters und zu jedwedem Zeitpunkt in ihrem Leben sich ihrer Kapazitäten, Kompetenzen und Interessen bewusst werden können. Dadurch können sie sinnvolle Entscheidungen bezüglich ihrer Aus- und Weiterbildung und ihrer Berufswahl treffen und in ihrer Lern- und Arbeitswelt und anderen Kontexten, wo diese Fähigkeiten gelernt und/oder angewandt werden, leichter zu ihrem persönlichen Lebensweg finden.

Solche Angebote kann man an Schulen, Universitäten und Hochschulen vorfinden oder an Bildungsinstituten, bei öffentlichen Arbeitsagenturen, am Arbeitsplatz, im ehrenamtlichen oder privaten Bereich oder in Gemeinden. Die Maßnahmen können individuell oder in Gruppen stattfinden und sowohl im direkten Miteinander als auch als Fernstudium durchgeführt werden (dazu gehören auch Helplines und Internetdienste). Es werden dabei Informationen zur beruflichen Laufbahn angeboten, Bewertungs- und Selbstbeurteilungstools, Beratungsgespräche, Berufsbildungsprogramme (um den Menschen zu mehr Selbstbewusstsein, besserer Chancenwahrnehmung und einer besseren Karriereplanung zu verhelfen), Schnupperprogramme (um verschiedene Optionen kennenzulernen, bevor man sich entscheidet), Programme zur Arbeitssuche und Angebote zur beruflichen Umorientierung.

Bei den wichtigsten Entscheidungen, die Menschen in ihrem Leben immer wieder treffen müssen, gehört Beratung als essentielles Element dazu. In diesem Sinne spielt das Beratungsangebot im beruflichen Aus- und Weiterbildungssystem, vor allem in Schulen oder auf Schulniveau, eine wichtige Rolle, damit die Entscheidungen zur beruflichen Ausbildung und Laufbahn eine feste Grundlage im Kontext des heutigen Arbeitsmarkts haben, und man Hilfestellung zur effektiven individuellen Steuerung eines eigenen Bildungs- und Karrierepfads[1] bekommt. Sie kann für verschiedene Gruppen eine wichtige Hilfe sein: Menschen in der Überleitung zu einem neuen Bildungsniveau und einer anderen Sparte im beruflichen Aus- und Weiterbildungssystem und von der Schule zum Berufsleben, junge Menschen, die nach vorzeitiger Beendigung ihrer schulischen Laufbahn wieder einen Bildungsweg einschlagen, Menschen, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, nachdem sie eine Zeitlang aus eigenem Willen oder unfreiwillig arbeitslos waren, Hausfrauen und -männer, Arbeitskräfte, die durch Neustrukturierung ihres beruflichen Sektors gezwungen sind, einer neuen Beschäftigung nachzugehen, ältere Arbeitskräfte und Zuwandrerinnen.

Dadurch, dass die Freizügigkeit der Bürger in der Europäischen Union zu einer Steigerung der internationalen Arbeitsmobilität geführt hat, ist Effizienz bei der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte von großer Wichtigkeit. Es ist jedoch eine schwierige Aufgabe, die Hindernisse für die völlige Bewegungsfreiheit in der EU aus dem Weg zu räumen. Sie erfordert nicht nur eine bessere Koordination

[1] Entschließung des Rats zur besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen 2905. Ratsversammlung Bildung,Jugend und Kultur, Brüssel, 21.November 2008 http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf (englisch)

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

zwischen verschiedenen Bereichen der Politik und der Arbeitsmarktinstitutionen - insbesondere öffentlicher Arbeitsagenturen und Systemen der sozialen Sicherheit – sondern darüber hinaus einen transparenteren Informationsfluss hinsichtlich der Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen, damit berufsorientierte, branchenspezifische und geografische Mobilität gewährleistet ist, und damit die Kenntnisse der Menschen besser auf ihre Beschäftigungsmöglichkeiten abgestimmt werden können.

Beratung kann dabei helfen, die Bedürfnisse der Bevölkerung denen der Arbeitgeber und den gesamtwirtschaften Belangen anzupassen und Informationen zu berufsbezogenen Mobilitätschancen vorzuhalten. Eine lebensumspannende Beratung trägt dazu bei, die Ziele der Europäischen Union hinsichtlich wirtschaftlicher Entwicklung, Arbeitsmarkteffizienz und beruflicher und geografischer Mobilität umzusetzen, indem sie die Wirksamkeit der Investition in Allgemein- und Berufsausbildung, lebenslanges Lernen, Humankapital und Personalentwicklung steigert.

Im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen hilft ein permanentes Beratungsangebot dabei, durch ständige Fort- und Weiterbildung die persönliche Entwicklung und die Chance auf einen Arbeitsplatz für alle Mitbürger zu vereinfachen, sich auf immer komplexeren aber dennoch miteinander verbundenen Lernpfaden zurechtzufinden, übertragbares Wissen zu ermitteln und non-formal und informell erworbene Kompetenzen zu validieren[2].

1.2 Übergang von der Schule zum Arbeitsplatz: Berufsberatung

Eine Berufsberatung ist dann gefragt, wenn man zuverlässigen Rat und Hilfe zu Themen der Aus- und Weiterbildung und möglichen Veränderungen bei der beruflichen Laufbahn sucht (Noworol, 2010). Berater verfügen über nötige Erfahrungen und Qualifikationen und bieten spezielle Methoden zur Überprüfung und Beurteilung unterschiedlicher menschlicher Eigenschaften an. Dazu zählen berufliche Interessen, Kompetenzen, Verhaltensweisen, Leistungsmotivation, Proaktivität, Intelligenz usw.3 Sie verstehen die Probleme bei der Wahl der beruflichen Laufbahn und können jedem/jeder Einzelnen passende Ratschläge geben und dabei helfen, sich über die eigenen Ambitionen, Interessen, Qualifizierungen und Fähigkeiten klar zu werden, den Arbeitsmarkt und Bildungsangebote kennenzulernen, und all das mit dem in Verbindung zu bringen, was man von sich selbst weiß. Erfahrene BerufsberaterInnen versuchen den Menschen beizubringen, wie sie ihren Arbeits- und Bildungsweg planen und Entscheidungen treffen können. Sie helfen den Mitbürgern dabei, einen individuellen Aktionsplan zu entwickeln (Noworol, 2010a). Außerdem informieren sie über Arbeitsmarkt und Bildungschancen und sorgen dafür, dass diese Informationen zugänglicher werden, indem sie diese mitgestalten, systematisieren und verfügbar machen, wann und wo auch immer sie gebraucht werden.

[2] Ratsbeschluss zur besseren Integration lebenslanger Beratung in Strategien des lebenslangen Lernens 2905. Ratsversammlung zu BILDUNG, JUGEND UND KULTUR in Brüssel, 21. November 2008 http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf (englisch)

[3] Eine Tabelle mit einem detaillierteren Überblick über die Kompetenzbereiche, die ein Berater abdecken muss, finden Sie im Anhang dieses Handbuchs unter "Kompetenzen eines Beraters/ einer Beraterin".

Viele Jugendliche verlassen die Schule bereits, bevor sie eine formale Qualifizierung erlangt haben. Diese jungen Menschen brauchen Programme, die ihnen dabei helfen, den Übergang ins Arbeitsleben zu schaffen und nicht einfach auf ihrem Bildungsweg stehenzubleiben. Bei diesen Bestrebungen muss die Berufsberatung mit einbezogen werden, aber sie sollte zusätzlich noch mehr in den Schulen zur Vorbeugung von Schulabbrüchen mit eingebunden sein. Vor allem beim Übergang in die Arbeitswelt können BerufsberaterInnen Heranwachsenden bei der Wahl ihrer Ausbildung behilflich sein, damit sie einen Arbeitsplatz finden können, der zu ihrer Eignung und Persönlichkeit, ihren Interessen und Fähigkeiten passt, und dadurch die Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen.

Fachleute sind sich einig, dass Betreuung, Information und Beratung entscheidend zu einer erfolgreichen Validierung non-formaler und informeller Kompetenzen beiträgt. Angefangen mit dem Prozess, potentielle AnwärterInnen auf eine Validierung zu erreichen, über deren Vorbereitung auf die Beurteilung (Informationen zu den Vorgehensweisen, Erbringen von Wissensnachweisen, richtiges Antworten auf eventuelle Fragen, Benimmregeln, mögliche Ergebnisse etc.), geht der Prozess nach dem Beurteilungsbeschluss weiter mit der Beratung. Zusätzlich muss der Nutzen einer Validierung und der damit verbundene Prozess besser kommuniziert werden. Damit ist es leichter, diejenigen zu erreichen, die sich ihrer in non-formalen und informellen Lernprozessen angeeigneten Kompetenzen nicht bewusst sind oder nicht wissen, dass diese Ergebnisse einen potentiellen Wert haben. Berufsberatung und Beratungsangebote, aber auch andere Dienstleistungen, die sich an Arbeitsuchende und andere Zielgruppen richten, können hier eine wichtige Rolle spielen.

1.3 Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt

Einer der wichtigsten Meilensteine bei der Validierung von non-formal und informell angeeignetem Wissen war die Einführung der Empfehlungen im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) für lebenslanges Lernen durch das Europäische Parlament und den Europarat im Jahr 2008. Der EQR ist ein Referenzrahmen für Qualifikationsniveaus, der sich anhand von Lernergebnissen definiert, und ist für alle Bildungs-, Schulungs- und Qualifizierungsbereiche anwendbar, von der schulischen über die berufliche bis hin zur akademischen Ausbildung. Die Einführung des EQR als allgemeinem Referenzrahmen führte zu einem fortlaufenden Prozess, in dem alle Mitgliedstaaten ihre Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) festlegen und diese eigenen Qualifizierungen mit den Europäischen Niveaus verknüpfen, damit sich alle neuen Qualifizierungen nach 2012 auf ein entsprechendes EQR-Niveau beziehen können. Wenngleich auch jedes Land Struktur, Umfang und Entwurf seines eigenen NQR selbst bestimmen kann, so ist es doch allen nationalen Qualifikationsrahmen gemeinsam, dass sie in der Öffentlichkeit oder auf dem Arbeitsmarkt auf nationaler als auch auf internationaler Ebene eine Grundlage zur Verbesserung der Qualität, der Zugangsmöglichkeiten, Verbindungen und zur Anerkennung von Qualifizierungen schaffen, die in unterschiedlichen Situationen erworben wurden, nämlich auf formalem, non-formalem und informellem Weg, auf verschiedenen Niveaus und in verschiedenen Ländern. Um einen Vergleich der in den einzelnen nationalen Referenzrahmen klassifizierten Qualifizierungen zu ermöglichen, wurde als neutraler Richtwert der EQR ins Leben gerufen. So dient dieser als eine Art „Überset-

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

zungsmethode“ nationaler NQR-Niveaus für Arbeitgeber, Bildungseinrichtungen, Arbeitnehmer und Lernende, und sorgt so für mehr Transparenz und Vergleichbarkeit nationaler Qualifikationen (UNILO, 2012).

Zurzeit würde ein Unternehmen in Frankreich vielleicht zögern, Bewerber - beispielsweise aus Schweden - anzustellen, weil man in Frankreich das Niveau der Qualifizierungen, die schwedische Kandidaten vorlegen, nicht versteht. Ist der EQR einmal in vollem Umfang etabliert, dann weist ein schwedisches Zertifikat jeweils eine Verbindung zu einem der EQR-Niveaus auf. Dann haben die Behörden in Frankreich bereits entschieden, wo ihre eigenen nationalen Zertifizierungsniveaus auf dem betreffenden Gebiet liegen sollen, also könnte das französische Unternehmen den EQR Referenzrahmen benutzen, um eine bessere Vorstellung von der schwedischen Qualifizierung zu bekommen und zu verstehen, auf welche Weise sie mit den französischen vergleichbar ist.

In dieser Hinsicht zielt der EQR darauf hin, die Mobilität von Lernenden und Arbeitskräften innerhalb der Europäischen Union zu erleichtern, um damit zum Vorantreiben einer mobilen und flexiblen Arbeiterschaft in ganz Europa beizutragen, womit das Wirtschaftswachstum angekurbelt und lebenslanges Lernen weiter forciert wird. Diese Methode ermöglicht mehr Mobilität der Menschen (Noworol, 2007), und gleichzeitig sorgt sie dafür, dass ihre Qualifizierungen auch außerhalb des eigenen Landes anerkannt werden. Die einzelnen Menschen und ArbeitgeberInnen können den EQR nutzen, um die Qualifizierungsniveaus unterschiedlicher Länder und Bildungs- und Schulungssysteme besser verstehen und vergleichen zu können. Dadurch wird es viel leichter, nationale Qualifizierungen einander anzugleichen, und es sollte auch bedeuten, dass man nicht noch einmal denselben Ausbildungsweg absolvieren muss, nur weil man in ein anderes Land zieht.

1.4 Bedeutung non-formalen und informellen Lernens im Kontext lebenslangen Lernens

Der Mensch lernt nicht nur im traditionellen Umfeld des Klassenzimmers (formales Lernen), sondern erwirbt sich immer mehr auch außerhalb davon neue Kompetenzen (non-formales und informelles Lernen). Wichtige Lernerfahrungen werden auch anderswo gesammelt: bei der Arbeit, in Vereinen oder im virtuellen Umfeld des Internets und Handys, für sich alleine oder zusammen mit Gleichgesinnten. Firmen bieten ihren Arbeitnehmern zunehmend Fortbildungen an, damit sie ihre Kenntnisse durch organisierten non-formalen Unterricht auf den neuesten Stand bringen.

Was ist non-formales Lernen?
Allgemein gesagt, handelt es sich bei nichtformalem Lernen um Lernen außerhalb des formalen Schul-, Berufsbildungs- und Hochschulsystems, das im Rahmen **geplanter Aktivitäten** (z.B. in Bezug auf Lernziele und Lernzeiten) stattfindet und in gewisser Weise **unterstützt** wird. Dazu gehören:

- Programme zur Vermittlung von im Beruf benötigten Fähigkeiten sowie zur Grundbildung für Schulabbrecher und Alphabetisierungskurse für Erwachsene
- innerbetriebliche Fortbildungen
- strukturiertes Online-Lernen
- Kurse, die Vereine für ihre Mitglieder, Zielgruppen oder die Allgemeinheit organisieren

Was ist informelles Lernen?
Informelles Lernen ist im Hinblick auf Lernziele, Lernzeiten oder Lernanweisungen **weder organisiert noch strukturiert**. Beispiele für Lernergebnisse, die durch informelles Lernen erzielt werden, sind Fähigkeiten, die sich ein Mensch sich durch **Lebens- und Berufserfahrung** (manchmal unbeabsichtigt) aneignet, z. B.
die am Arbeitsplatz erworbene Fähigkeit, ein Projekt zu leiten, oder am Arbeitsplatz erworbene Computerkenntnisse
während eines Auslandsaufenthalts erworbene Sprachkenntnisse oder interkulturelle Kompetenzen
außerhalb des Arbeitsplatzes erlangte Computerkenntnisse
Kompetenzen, die man sich durch freiwillige, kulturelle oder sportliche Aktivitäten, in der Jugendarbeit oder zu Hause (z. B. Kinderbetreuung) angeeignet hat.

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/informell_de.htm

Die Anerkennung von Kompetenzen aus nicht-traditionellen (non-formalen und informellen) Lernumfeldern ist wichtig, damit die Lernenden leichter Zugang zu späteren Bildungspfaden erhalten und sich dadurch ihre Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungschancen verbessern. Ganz im Geiste der Lissabonner Konvention sollten nicht-traditionell Lernende dieselben Prinzipien, wie Transparenz, Mobilität und faire Anerkennung, nutzen können, wie jene, deren Qualifizierungen auf formalem Weg erworben wurden, damit auch sichergestellt ist, dass Bildungsfortschritte, die auf nicht-traditionellen Qualifizierungen basieren, genauso möglich sind wie solche, die auf traditionellem Weg erlangt wurden. Man rät denjenigen, die Leistungsnachweise bewerten, ungeachtet der gewählten Ausbildungsrichtung oder der Kompetenzen, die sich Lernende auf informelle Weise angeeignet haben, das bei der Beurteilung in Betracht zu ziehen, was die Lernenden wissen und können.

Nicht-traditionelles Lernen umfasst alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die nicht im traditionellen Schulunterricht erworben wurden, sondern aus anderen Lernfeldern in non-formalen

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Kontexten herrühren, und dennoch zu einer Reihe maßgeblicher Lernergebnisse führen können, die denen aus traditionellen Lernprozessen vergleichbar sind. Man könnte es als Überbegriff für eine Vielzahl von Lernformen bezeichnen, auch non-formaler und informeller. Heutzutage sind informelle Komponenten, die zu formalen Kompetenzen beitragen, auf dem Arbeitsmarkt überaus wichtig geworden, denn oft sind sie die entscheidenden Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt.

Durch das Zusammenspiel eines sich schnell verändernden Arbeitsmarkts, einer alternden Gesellschaft und intensiverem globalem Wettbewerb wird es notwendig, sich überall verfügbarer Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu bedienen – wo und wie auch immer sie erworben wurden. Vor einem solchen Hintergrund müssen Bildungs- und Qualifizierungssysteme allen Bürgern eine Chance geben, das, was sie außerhalb des Klassenraums gelernt haben, vorzeigen zu können und es für ihre berufliche Laufbahn oder den weiteren Bildungsweg zu nutzen. Das kann durch die Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen erreicht werden, als ein ganz wesentlicher Prozess für die Bürger im Hinblick auf einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt und lebenslangem Lernen. Dabei bestätigt eine entsprechend autorisierte Behörde, dass - gemessen an einer themenbezogenen Standardvorgabe - bestimmte Lernergebnisse erzielt wurden (Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen). Dieser Ansatz führt den Schwerpunkt weg vom traditionellen System, wo der „Lerninput", also die Zeitdauer einer Lernerfahrung oder die Art der Bildungseinrichtung hervorgehoben wird.

Veränderung ist im heutigen Arbeitsleben generell zu einem Grundkonzept geworden. Ein Leben lang im gleichen Job zu arbeiten, ist immer mehr eine Ausnahme, und die Mehrheit der Arbeitnehmer wird - freiwillig oder unfreiwillig - ihren Beruf und ihre Laufbahn mehrmals im Leben wechseln. Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die aus neuen Entwicklungen bei Technologien, Märkten und Organisationen herrühren, machen es erforderlich, dass Kenntnisse und Kompetenzen übertragen werden und in neuen Arbeitsumfeldern „reproduziert" werden können. Für Angestellte, die ihren Job aufgeben oder verlieren, bedeutet das, dass sie es schaffen müssen, ihr Wissen und ihre Erfahrungen auf ein neues Unternehmen, einen anderen beruflichen Sektor oder sogar ein anderes Land zu übertragen. Die Validierung non-formal und informell erworbenen Wissens hat damit sehr viel zu tun. Es soll dabei das gesamte Wissens- und Erfahrungsspektrum eines Menschen sichtbar gemacht werden, unabhängig davon, in welchem Bildungsumfeld er es sich ursprünglich angeeignet hat. Solange Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen unsichtbar bleiben und kaum anerkannt werden, kann das Streben nach lebenslangem Lernen nicht von Erfolg gekrönt sein.

1.5 Warum KøDE-NQF?

Das Ziel des Projekts *KøDE-NQF - Erfassung und Validierung von non-formalen und informellen Kompetenzen im Kontext von Nationalen Qualifikationsrahmen* ist die Entwicklung eines neuen Ansatzes zur Anerkennung und Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Diese Kompetenzen sollen mit denen, die auf traditionellen Bildungswegen erworben wurden, abgeglichen werden.

Vorteile der Validierung
Systematische Validierungsverfahren würden aufzeigen, über welche Kompetenzen die europäische Erwerbsbevölkerung verfügt:

Sie würden eine bessere **Abstimmung des Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs** ermöglichen und Qualifikationsdefiziten in Wachstumsbranchen entgegenwirken.
Sie würden den **Transfer von Kompetenzen** zwischen Unternehmen und Branchen erleichtern.
Sie würden Bürgerinnen und Bürger darin unterstützen, **sich frei in der EU zu bewegen** und leben und arbeiten zu können, wo immer sie möchten.

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/informell_de.htm

Die heutige wissensbasierte Wirtschaft, neue Technologien, der rasante Anstieg technologischer Veränderungen und die Globalisierung heben die Notwendigkeit hervor, die Kenntnisse und Kompetenzen der Menschen zu verbessern. Es wird von den Einzelnen immer mehr eine ständige Anpassung ihrer Fähigkeiten verlangt, damit sie mit vorhersehbaren oder notwendigen Veränderungen Schritt halten und so ihre Berufslaufbahn sichern können. Das Leben der Bürger wird in immer stärkerem Maße von vielfachen Übergängen geprägt, insbesondere denen von der Schule zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, zur Hochschule oder ins Berufsleben, vom Arbeitsverhältnis zur Arbeitslosigkeit oder einer Zusatzausbildung oder aber zum gänzlichen Verlassen des Arbeitsmarkts. Und wenn man die zunehmende länderübergreifende Mobilität der Lernenden und Arbeitskräfte bedenkt, wird die Vergleichbarkeit und Transparenz von Qualifikationen und Fertigkeiten zunehmend wichtiger.

Die Europäische Union bestätigt seit Jahren diese komplexen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen, und lebenslanges Lernen wurde zur Gewährleistung wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungschancen, Selbstverwirklichung und –entfaltung zu einem der wichtigsten politischen Themen. Lebenslanges Lernen beinhaltet im Konzept formales, non-formales und informelles Lernen[4] [5]. Die Wichtigkeit dieses Ansatzes wird heute wohl klarer denn je deutlich, und non-formal und informell angeeignetes Wissen sind besonders wertvolle Güter.

In Zeiten alternder Bevölkerung und schrumpfender Zahlen bei den Arbeitskräften kann die Validierung informeller und non-formaler Lernerfahrungen Europa dabei helfen, denjenigen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, neuen Bildungs- und Arbeitschancen näher zu bringen, sich das gesamte Humankapital zu erschließen, um gegen Arbeitslosigkeit vorzugehen und Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit voranzutreiben. Validierung kann ganz besonders jungen

[4] OECD Aktivität „Recognition of non-formal and informal Learning“: Ergebnisse, Richtlinien, Praktiken http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm

[5] Empfehlung des Rates zur Validierung non-formalen und informellen Wissens, CEDEFOP, 2009, http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Arbeitslosen, die eine erste Anstellung anstreben oder geringe Berufserfahrungen haben, dabei helfen, sich für ihre in verschiedenen Kontexten erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen einen Marktwert zu erschließen.

Validierungsmechanismen schaffen mehr Transparenz hinsichtlich der Kenntnisse von Arbeitskräften und erleichtern die Zuordnung dieser Menschen zum Bedarf am Arbeitsmarkt, sie sorgen für eine bessere Übertragbarkeit der Kompetenzen von einer Firma oder Berufssparte zur anderen und fördern die Mobilität auf dem Europäischen Arbeitsmarkt. Aus der Sicht des Einzelnen erhöht eine Validierung die Aussichten auf bessere Beschäftigungschancen, mehr Lohn und größere Schritte auf der Karriereleiter, einfachere Übertragbarkeit von Kenntnissen über Ländergrenzen hinaus, zweiten Chancen für diejenigen, die vorzeitig die Schule verlassen haben, einen erleichterten Zugang zur formalen Aus- und Weiterbildung, einen größeren Ansporn zu lernen und wachsendes Selbstbewusstsein 6. Es fehlt jedoch noch immer an hinlänglichem Verständnis für außerhalb des Klassenraums angeeignetes Wissen. Es wird nicht sichtbar gemacht und in dem Maße geschätzt, wie es das verdient hätte.

Die Anerkennung und Validierung non-formaler und informeller Kompetenzen ist das Grundthema des Projekts KøDE-NQF, welches von einem Team aus sechs Parterinstitutionen aus Deutschland, Italien und Polen durchgeführt wird. Ausgangspunkt für das Projekt ist das KODE®-Modell (Kompetenz, Diagnostik und Entwicklung) mit dem KODE®-KompetenzAtlas, welches von Erpenbeck/Heyse wissenschaftlich und methodisch über 18 Jahre entwickelt wurde. Der KODE®-KompetenzAtlas wurde als Strukturierungsgrundlage genutzt, um die Deskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) und der Nationalen Qualifikationsrahmen (NQF) zu ordnen. Das KODE®-System ermittelt vorhandene Schlüsselkompetenzen und beschäftigt sich mit der Beratung hinsichtlich der Zuordnung formal, non-formal und informell erworbener Kompetenzen, deshalb wurde das Projekt von Anfang an im Bereich lebensbegleitender Beratung und Berufsberatung angesiedelt.

Das Ziel des Projekts war es deshalb, BeraterInnen und BetreuerInnen im Bereich Berufliche Aus- und Weiterbildung wirksame Methoden in die Hand zu geben, mit deren Hilfe sie Kompetenzen und Fertigkeiten aus non-formalen Lernkontexten messen, werten und validieren und den EQR und NQR entsprechend zuordnen können. Die wichtigsten Ergebnisse des Projekts sind zum einen KØDE-NQF-Tools zur Messung und Validierung non-formal und informell angeeigneter Kompetenzen nach den Niveaus des EQR und dem entsprechenden NQR und zum anderen ein Benutzerhandbuch mit Schulungspaketen, um die BenutzerInnen darüber zu informieren, wie sie das jeweilige Tool im Beratungsprozess einsetzen können.

Ein wichtiges Projektergebnis von KøDE-NQF ist die Zuordnungsmethode von Schlüsselkompetenzen aus dem KODE®-KompetenzAtlas[7] zu den Niveaus in EQR und NQR, wobei non-formal

[6] Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Validierung non-formalen und informellen Wissens/* KOM/2012/0485 endg. - 2012/0234 (NLE) */ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52012PC0485:EN:NOT

[7] Der KODE®-KompetenzAtlas definiert 64 Kompetenzen zu bestimmten Anforderungen des beruflichen und außerberuflichen Alltags
http://www.competenzia.de/

und informell erworbene Kompetenzen besonders berücksichtigt werden. Das Projekt zielt in der Hauptsache darauf hin, neben der Zuordnungsmethode auch Tools zur Kompetenzfeststellung zu entwickeln, die auf die acht Niveaustufen des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und die Bedürfnisse der NQRs Deutschlands und Polens sowie das Aus- und Weiterbildungssystem in Italien abgestimmt sind. Über diese Materialien hinaus wurden auch entsprechende pädagogische Anweisungen und Hilfestellungen für Lehrkräfte und BeraterInnen im Bereich Aus- und Weiterbildung entwickelt.

Unter den Tools von KøDE-NQF sind Ratschläge zur Akkreditierung non-formalen und informellen Wissens mithilfe des EQR. Sie sind für die Zielgruppen in jedem der Partnerländer geeignet. Zuerst werden die KøDE-NQF-Tools auf der Grundlage des KODE®-KompetenzAtlas näher erklärt. Dabei handelt es sich um den allgemeinen Ansatz von KøDE-NQF zur Erfassung non-formaler und informeller Kompetenzen. Danach wird der Leitfaden zur fachgerechten Nutzung der verschiedenen Tools, wie der europäischen Biografie-Daten, dem Karriereportfolio oder narrativer oder arbeitsbasierter Kompetenz-Interviews zu KøDE-NQF vorgestellt. Außerdem erhalten BeraterInnen und BetreuerInnen aus dem Bereich lebensbegleitende Beratung ein verpflichtendes Trainingsprogramm. Abschließend wird noch auf die Kompetenzen eingegangen, die von BenutzerInnen in Deutschland, Italien und Polen vorausgesetzt werden. Lehrkräfte, KursleiterInnen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und BerufsberaterInnen können mithilfe des Schulungspakets ihre eigenen innovativen Übungen entwickeln, um für die weiteren Herausforderungen bei der beruflichen Bildung, die mit Mess- und Validierungsverfahren von Kenntnissen und Kompetenzen zu tun haben, gerüstet zu sein. Sie werden schon heute - aber auch in Zukunft - für den offenen europäischen Arbeitsmarkt immer wichtiger.

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

2. Der KODE®-Ansatz zur Erfassung von Kompetenzen

2.1 Anerkennung non-formaler und informeller Lernergebnisse und Kompetenzen

Die Anerkennung non-formaler und informeller Lernergebnisse und Kompetenzen ist der Prozess, in dem eine Institution bestätigt, dass Wissen, welches in anderen (non-formalen oder informellen) Kontexten erworben und bewertetet wurde, (einige oder alle) Voraussetzungen für eines bestimmtes Programm, einen Teil davon oder eine Qualifizierung erfüllt. Normalerweise würde informelles und non-formales Lernen nicht zur Ausstellung einer Zertifizierung führen, jedoch können Lernende aufgrund ihrer Lernergebnisse aus non-formalen und informellen Ausbildungsprozessen bei einer Institution einen Antrag auf Anerkennung vorgängig erworbenen Wissens (recognition of prior learning - RPL) oder ein Qualifizierungszeugnis stellen.

Es kann unterschiedliche Gründe geben, warum man sich um eine Anerkennung auch informell und/oder non-formal erworbener Kompetenzen bemüht. In den meisten Fällen geht es darum, dass man einen Weg einschlagen möchte, der über eine Weiterbildung führt (Anerkennung zu einer Weiterbildung) und/oder Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten (berufliche Anerkennung).

Bei der akademischen Anerkennung geht es darum, Studienzeiten oder von Bildungsinstitutionen ausgestellte Zertifizierungen zur Fortführung eines Studiums oder zur berechtigten Benutzung eines akademischen Titels, anerkennen zu lassen.

Grundsätzlich handelt es sich bei der beruflichen Anerkennung um eine offizielle Autorisierung, einen bestimmten Beruf auszuüben. Es geht dabei um die Beurteilung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen im Verhältnis zu den erforderlichen beruflichen Leistungsmaßstäben.

Es ist wichtig, den Zweck der Anerkennung im Auge zu behalten, wenn man die Kompetenzen eines Menschen bewertet (insbesondere das Thema Mobilität), damit diese Beurteilung auch präzise und sachdienlich ausfällt. Die Bewertung und Anerkennung einer Qualifikation für den Zugang zum Arbeitsmarkt kann anders aussehen als die für die Erlaubnis zu einer Weiterbildung. Anders gesagt, die Beurteilung erforderlicher Lernergebnisse und Kompetenzen in Bezug auf abgeschlossene Qualifizierungen kann ganz unterschiedlich aussehen, je nach Zweck der Anerkennung.

Als nützliche Evaluierungstools für nicht-traditionelle Lernergebnisse könnten Empfehlungsschreiben/Zeugnisse gelten, Mobilitätsdokumente (wie der Europass-Zusatz Mobilität, der Einzelheiten zu Lernergebnissen enthält, die durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Arbeitseinsätze während Auslandsaufenthalten erworben wurden).
Der Europäische Qualifikationsrahmen wird gewöhnlich als Transparenzinstrument betrachtet. Das trifft jedoch nicht hinsichtlich non-formalen und informellen Lernens zu (denn der Referenzierungsprozess für die formale Qualifizierung wird ja normalerweise in einzelnen Ländern durchgeführt). Der Europäische Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen kann auch als eine Methode angesehen werden, nicht-traditionelles Lernen zu bewerten. Der EQR kann auf alle Bil-

dungsarten hin angewandt werden, also ist er auch dazu geeignet, die Validierung non-formal und informellen Lernens zu fördern. Die nicht-traditionell erworbenen Lernergebnisse sind mit den formalen Ergebnissen der acht Referenzniveaus im EQR vergleichbar.

Im Dokument „Schlüsselkompetenzen für Lebensbegleitendes Lernen – ein Europäischer Referenzrahmen" identifiziert die Europäische Kommission acht Schlüsselkompetenzen, die als Kombination von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen definiert werden[8]. Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Arbeit benötigen. Diese Kompetenzen sind:

- muttersprachliche Kompetenz
- fremdsprachliche Kompetenz
- mathematische und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
- Computerkompetenz
- Lernkompetenz
- soziale und Bürgerkompetenz
- Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz
- Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit.

Diese EU-Schlüsselkompetenzen können in drei Gruppen aufgeteilt werden:

- vornehmlich kognitive Kompetenzen (wie z.B. auf dem Gebiet Mathematik), die im nationalen und internationalen Vergleich messbar sind
- Kompetenzen, zu deren Erwerb ein höherer Grad an fachübergreifender Organisation erforderlich ist (digitale Kompetenz, „learning to learn", soziale- und Bürgerkompetenz, etc.)
- transversale Kompetenzen wie kritisches Denken, Kreativität, Initiative, Problemlösung, Risikobewertung, Beschlussfähigkeit und der konstruktive Umgang mit Gefühlen[9]

Deshalb weist der KODE®-KompetenzAtlas (Kapitel 2.2) eine direkte Verbindung mit den EU-Schlüsselkompetenzen auf und kann als Referenzrahmen und tabellarische Vorlage für die Kompetenzmatrix im Kontext der Europäischen und Nationalen Qualifikationsrahmen dienen.

Inhalte und Struktur der Nationalen Qualifikationsrahmen sind von Land zu Land verschieden, aufgrund ihrer unterschiedlichen Wurzeln und Entwicklungen. Sowohl der Europäische Qualifikationsrahmen als auch die Nationalen Qualifikationsrahmen in Deutschland und Polen setzen sich jedoch aus 8 Niveaus zusammen, jedes davon mit unterschiedlichen Deskriptoren. In Italien wird die Referenzierung auf der Basis von acht Niveaus durchgeführt (ISFOL).[10] Zum Beispiel gibt es im EQR drei Kategorien: Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, mit eher allgemeinen Deskriptoren für jede dieser Kategorien und auf allen acht Niveaus. [11] [12]

[8] http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_de.pdf

[9] Es sollte hier angemerkt werden, dass auch der Allgemeine Europäische Referenzrahmen für Sprachen (CEFR) durch alle Bereiche wie Hören, Sprechen, Lesen und Schreiben hindurch ganz klar auf Lernergebnisse ausregichtet ist.

[10] http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18746

[11] http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/EQR/leaflet_en.pdf

[12] http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/EQR/leaflet_de.pdf

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

DER EUROPÄISCHE QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN

DESKRIPTOREN ZUR BESCHREIBUNG DER NIVEAUS DES EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMENS (EQR)

		KENNTNISSE	FERTIGKEITEN	KOMPETENZ
Jedes der acht Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse beschreiben, die für die Erlangung der diesem Niveau entsprechenden Qualifikationen in allen Qualifikationssystemen erforderlich sind.		Im Zusammenhang mit dem EQR werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben.	Im Zusammenhang mit dem EQR werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (unter Einsatz logischen, intuitiven und kreativen Denkens) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.	Im Zusammenhang mit dem EQR wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.
NIVEAU 1	Zur Erreichung von **Niveau 1** erforderliche Lernergebnisse	Grundlegendes Allgemeinwissen	Grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind	Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext
NIVEAU 2	Zur Erreichung von **Niveau 2** erforderliche Lernergebnisse	Grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routine-probleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen	Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit
NIVEAU 3	Zur Erreichung von **Niveau 3** erforderliche Lernergebnisse	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden	Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen Bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen
NIVEAU 4	Zur Erreichung von **Niveau 4** erforderliche Lernergebnisse	Breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird
NIVEAU 5*	Zur Erreichung von **Niveau 5** erforderliche Lernergebnisse	Umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	Umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten	Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten; Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen
NIVEAU 6**	Zur Erreichung von **Niveau 6** erforderliche Lernergebnisse	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen	Fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind.	Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen
NIVEAU 7***	Zur Erreichung von **Niveau 7** erforderliche Lernergebnisse	Hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpft, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung; Kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	Spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren	Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams
NIVEAU 8****	Zur Erreichung von **Niveau 8** erforderliche Lernergebnisse	Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	Weitest fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Fragestellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis	Fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung

Im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) beschreiben die Deskriptoren der Niveaus die Kompetenzen, die zum Erhalt einer Zertifizierung erforderlich sind. Der größte Unterschied zum EQR erscheint in der Kategorie Kompetenz, da diese in *Fachkompetenz* und *Personale Kompetenz* aufgeteilt sind (Bild 2). Im DQR bedeutet der Begriff *Kompetenz* „die Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten und personale, soziale und Methodenkompetenz in Arbeits- oder Lernsituationen und zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung einzusetzen" (CEDEFOP, 2011a).

Bild 2 Niveauindikatoren des Deutschen Nationalen Qualifikationsrahmens [13]

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		**Personale Kompetenz**	
Wissen	**Fertigkeiten**	**Sozialkompetenz**	**Selbständigkeit**
Tiefe und Breite	Instrumentale und systematische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungskompetenz, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit, Verantwortung, Besonnenheit und Lernkompetenz

Bild 3 Deutscher Qualifikationsrahmen [14]

Niveau DQF/NQR	**Qualifikationen**

1	• Berufsausbildungsvorbereitung
	  • Maßnahmen der Arbeitsagentur (BVB)
	  • Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)

2	• Berufsausbildungsvorbereitung
	  • Maßnahmen der Arbeitsagentur (BVB)
	  • Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)
	  • Einstiegsqualifizierung (EQ)
	• Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung)

3	• Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildung) • Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss)
4	• Duale Berufsausbildung (3- und 3 ½-jährige Ausbildung) • Berufsfachschule (Assistentenberufe) • Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung nach BBiG/HwO)
5	• IT-Spezialist (Zertifizierter)* • Servicetechniker (Geprüfter)*
6	• Bachelor • Fachkaufmann (Geprüfter)* • Fachschule (Staatlich Geprüfter 9) • Fachwirt (Geprüfter)* • Meister (Geprüfter)* • Operativer Professional (IT) (Geprüfter)*
7	• Master • Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)*
8	• Promotion

[13] Deutscher EQR Referenzierungsbericht, Juni 2013, Bundesministerium für Bildung und Forschung, http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/

[14] Weitere Informationen finden Sie unter: http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/ (Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen)

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

In Italien wurde der Referenzierungsprozess zum EQR abgeschlossen, mit der Zusicherung einer grundsätzlichen Kohärenz mit dem EQR (EQR-/NQR-Niveaus, SKC-Modell et.)15. Als Ausgangspunkt zur NQR-Entwicklung dient dort die Vorgehensweise über Lernerfolge und die EQR-Deskriptoren.

Bild 4 Italienischer Qualifikationsrahmen [16]

EQR- Niveau	Qualifikations - Typologie	Zuständige Behörde	Aus- /Weiterbildungspfad
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	Bildungsministerium/Schule	Scuola secondaria di I grado
2	Certificazione obbligo di istruzione	Je nach gewähltem Pfad (Ausbildung oder Berufsbildung) Bildungsministerium oder Regionen	Fine del primo biennio dei licei, istituti tecnici, istituti professionali, percorsi di formazione triennali o quadriennali
3	Diploma di qualifica di operatore professionale	Bildungsministerium/Schule	Triennio dell'istituto professionale
	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regionen	Percorsi formativi in apprendistato per il diritto-dovere o percorsi triennali in apprendistato per la qualifica e per il diploma
4	Diploma professionale di tecnico	Regionen	Percorsi quadriennali di istruzione e formazione
	Diploma liceale	Bildungsministerium/Schule	Percorsi quinquennali di istruzione e formazione Percorsi quadriennali in apprendistato per la qualifica e per il diploma
	Diploma di istruzione tecnica	Bildungsministerium/Schule	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca
	Diploma di istruzione professionale	Bildungsministerium/Schule	Percorsi quinquennali degli istituti professionali Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regionen	Percorsi IFTS Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca
5	Diploma di tecnico superiore	Bildungsministerium/Schule	Corsi ITS Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca
6	Laurea	Bildungsministerium/Schule	Percorso triennale (180 CFU) Percorsi in apprendistato di alta formazione e ricerca
	Diploma accademico di primo livello	Bildungsministerium/ Institute für weiterführende künstlerische und musikalische Ausbildung	Percorso triennale (180 CFA)

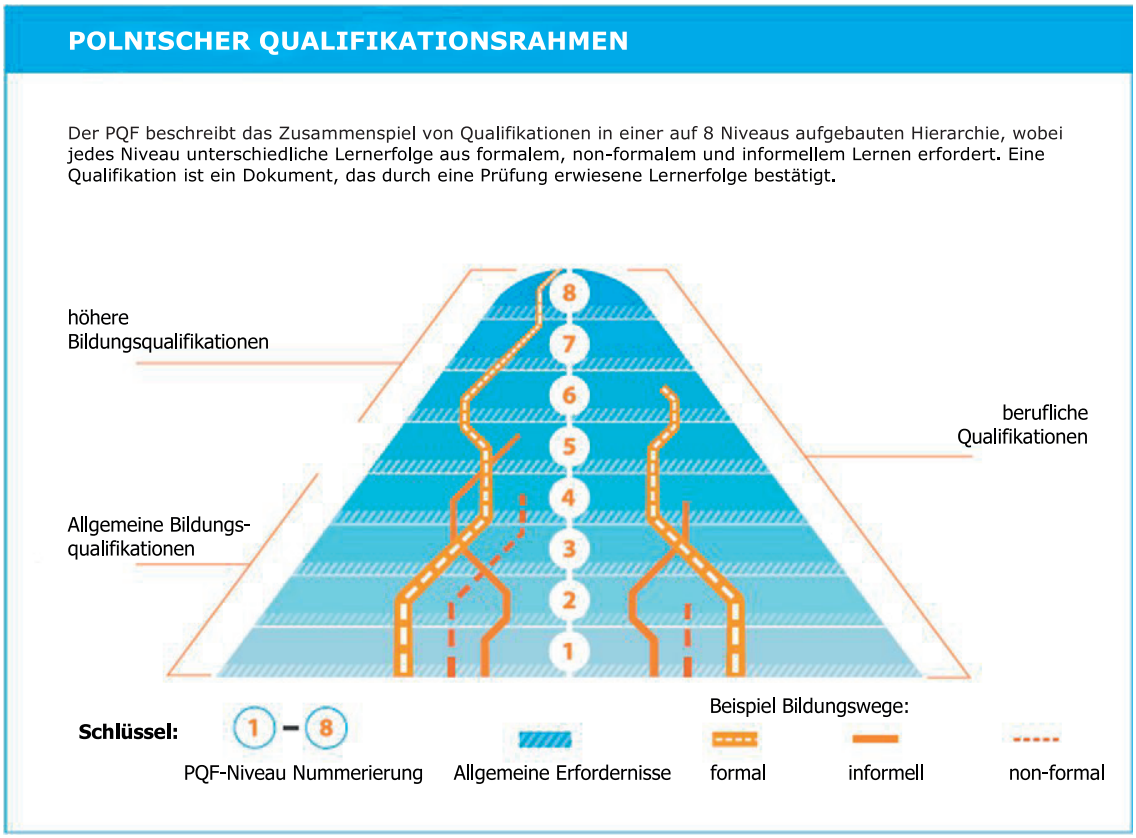
[15] http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18746 (Bericht zum IT-Vergleichssystem)
[16] http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18746 (Bericht zum IT-Vergleichssystem)

EQR- Niveau	Qualifikations- Typologie	Zuständige Behörde	Aus- /Weiterbildungspfad
7	Laurea Magistrale	Bildungsministerium/ Universität	Percorso biennale (120 CFU) Percorsi in apprendistato di alta formazione e ricerca
	Diploma accademico di secondo livello	Bildungsministerium/ Institute für weiterführende künstlerische und musikalische Ausbildung	Percorso biennale (120 CFA)
	Master universitario di primo livello	Bildungsministerium/ Universität	Percorso minimo annuale (60 CFU)
	Diploma accademico di specializzazione	Bildungsministerium/ Institute für weiterführende künstlerische und musikalische Ausbildung	Percorso minimo biennale (120 CFA)
	Diploma di perfezionamento o master	Bildungsministerium/ Institute für weiterführende künstlerische und musikalische Ausbildung	Percorso minimo annuale (60 CFA)
8	Dottorato di ricerca	Bildungsministerium/ Universität	Percorso triennale Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	Bildungsministerium/ Institute für weiterführende künstlerische und musikalische Ausbildung	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	Bildungsministerium/ Universität	Percorso minimo biennale (120 CFU) Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca
	Master universitario di secondo livello	Bildungsministerium/ Universität	Percorso minimo annuale (60 CFU) Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca
	Diploma accademico di specializzazione	Bildungsministerium/ Institute für weiterführende künstlerische und musikalische Ausbildung	Percorso minimo biennale (120 CFA)
	Diploma di perfezionamento o master	Bildungsministerium/ Institute für weiterführende künstlerische und musikalische Ausbildung	Percorso minimo annuale (60 CFA)

Das Modell des Polnischen Qualifikationsrahmens basiert auf dem Konzept dreier hauptsächlicher Qualifikationsniveaus (Allgemeinbildung, Berufliche und Höhere Bildung). Dieses entspricht Marktmodellen der Beruflichen Bildung in anderen europäischen Ländern, wie der Schweiz, Norwegen (wo der Ansatz über Lernergebnisse angewandt wird). Polen hat wie viele andere Länder nach Vorbild des Britischen Systems ein fünftes Niveau mit aufgenommen.

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Bild 5 Polnischer Qualifikationsrahmen [17]



Sowohl der Europäische, als auch die drei Nationalen Referenzrahmen basieren auf demselben Kompetenzbegriff und unterscheiden zwischen verschiedenen Fertigkeiten. Es ist dennoch sehr schwer, auf dieser groben Basis direkt umsetzbare Methoden zur Erfassung und Validierung non-formal und informell erworbener Lernerfolge/Kompetenzen oder zur Messung fachlicher Kompetenzen, die man sich im Laufe eines Arbeitslebens angeeignet hat, zu entwickeln.

[17] Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte Krajowe Ramy Kwalifikacji, http://www.kwalifikacje.edu.pl

2.2 KODE®-KompetenzAtlas

Der Ausgangspunkt des Projektansatzes von KøDE-NQF ist das KODE®-System. Dabei handelt es sich um ein wissenschaftlich etabliertes System zur Analyse von Kompetenzen mit internationalem Markenzeichen (in Deutschland, Österreich und der Schweiz). KODE® steht für Kompetenz – Diagnostik und Entwicklung, und sein Hauptanliegen ist die Weiterentwicklung von Kompetenzen. Die Beurteilung bestehender *Kompetenzen hinsichtlich bestimmter Voraussetzungen im Arbeitsalltag ist eine Methode zur Weiterentwicklung und/oder Stärkung von Kompetenzen*[18].

KODE® wurde im Jahr 1994 für den Bereich organisationale Personalentwicklung zur Koordinierung von Mitarbeiterförderungen entwickelt. Es konzentriert sich auf erfolgsorientiertes Coaching, aber auch auf das Erreichen von mehr Sinn im Leben, einen gesunden Lebensstil und die Begeisterung über Erfolg im Leben (Karriere, Familie und Ehrenamt)19. KODE® richtet sich an folgende Gruppen:

- Menschen, die in der Arbeit nach neuen Herausforderungen suchen und/oder neue Ziele in ihrem Leben erreichen und dem Leben eine positive Richtung geben und erfüllende Ziele anstreben
- Menschen, die grundsätzlich nach einer beruflichen Orientierung suchen
- Menschen, die nach neuen beruflichen Orientierungen suchen oder eine andere berufliche Laufbahn anstreben
- Menschen, die (wieder) in die Gesellschaft eingegliedert werden möchten
- Menschen wegen körperlichen, kulturellen oder sozialen Einschränkungen wenig Selbstbewusstsein haben und nach neuen Aussichten in ihrem Leben suchen
- Menschen, die sich ‚ausgebrannt' fühlen - vor allem in der zweiten Lebenshälfte
- Menschen, die arbeitslos sind, eine unsichere Stelle haben oder aus anderen persönlichen Gründen nach neuen Aufgaben oder einem neuen Beruf Ausschau halten
- Menschen, die im Rahmen der Nachfolgeregelung in einem Betrieb große Verantwortung auf sich nehmen müssen

KODE® basiert auf einer Reihe von Tools zur Kompetenzentwicklung, Beratung und Coaching. Dem Fragebogen zur Selbstbeurteilung liegen 64 Kompetenzen, die dem sogenannten KODE®-KompetenzAtlas entnommen sind, zugrunde.

[18] Als Kompetenz bezeichnet man im Allgemeinen Fertigkeiten, die zu selbstorganisiertem Handeln befähigen. Deshalb muss "handeln" und alle im KODE®-KompetenzAtlas aufgeführten Kompetenzen (fördern, delegieren, schlichten, beurteilen,...) als Eigeninitiativen verstanden werden.

[19] Prof. Dr. Volker Heyse, Kurzcharakteristik KODE®

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Bild 6 - KODE®-KompetenzAtlas [20]

Der KODE®-KompetenzAtlas umfasst vier Kompetenzbereiche:

P – Personale Kompetenz

A – Aktivitäts- und Handlungskompetenz

S – Sozial–kommunikative Kompetenz

F – Fach- und Methodenkompetenz

[20] © Prof. Dr. Volker Heyse, Prof. Dr. John Erpenbeck:

* Heyse, V.; Erpenbeck, J. (Hrsg.): KompetenzManagement. Waxmann, Münster u.a.O.2007
* Heyse, V.: KODE®X Kompetenz-Explorer. In: Erpenbeck, J.; von Rosenstiehl, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2007 (2. Auflage)
* Heyse, V.; Erpenbeck, J.: Kompetenztraining. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2009 (2. Auflage)
* Heyse, V.; Erpenbeck, J.; Ortmann, S. (Hrsg.): Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen. Waxmann, Münster u.a.O. 2010

Das in vier Bereiche aufgegliederte Modell hat folgende Vorteile:

- Es ist sowohl in der Theorie als auch in der Praxis wissenschaftlich anerkannt
- Es hat sich in unterschiedlichsten Anwendungsgebieten und Kulturen bewährt
- Es basiert auf wissenschaftlichen Messmethoden
- Die vier Kompetenzbereiche (KODE®-KompetenzAtlas P, A, S, F) sind vergleichbar mit den vier Wissenssäulen (Lernen für das Leben; Lernen zu handeln; Lernen, zusammenzuleben; Lernen, Wissen zu erwerben - *Learning to be, Learning to do, Learning to live together, Learning to know*, UNESCO, 1996) und den Lernergebnissen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen). Sie könnten auch anderen Entwürfen zugeordnet werden, z.B. dem EQR, wie die folgende Darstellung zeigt:

Learning to be (Lernen für das Leben) Personale Kompetenz *Kompetenzen* *P*	**Learning to do (Lernen zu handeln)** Aktivitäts- und Handlungskompetenz *Fertigkeiten* *A*
Learning to live together ***(Lernen, zusammenzuleben)*** Sozial–kommunikative Kompetenz *S*	**Learning to know** **(Lernen, Wissen zu erwerben)** (Fach- und Methodenkompetenz) *Kenntnisse* *F*

2.3 Von KODE® zu KøDE-NQF: Konvertierungsmatrix

Das Projekt KøDE–NQR hat sich die Entwicklung eines neuen Systems zum Ziel gesetzt, das sich zur Messung, Klassifizierung und Darstellung wissenschaftlich vergleichbarer Kompetenzen eignet, die auf non-formalem und informellem Weg erworben wurden. Dazu wurden unter anderem die bereits bestehenden KODE®-Tools herangezogen, aber auch neue erarbeitet.

Das Projekt KøDE-NQF befasste sich mit Kompetenzen, die sowohl mit denen auf den acht Referenzniveaus des EQR vergleichbar sind, als auch mit den Niveaus der NQR. Dreh- und Angelpunkt des Projekts KøDE-NQF war die Strukturierung der zum Teil widersprüchlichen Deskriptoren in EQR und DQR mittels des KODE®-KompetenzAtlas. Von den dort insgesamt 64 Schlüsselkompetenzen wurden insgesamt 27 im DQR bestätigt. Da die Polnischen und Italienischen Nationalen Qualifikationsrahmen noch nicht fertiggestellt sind, wurde der deutsche zur Grundlage für die Weiterentwicklung der Matrix zwischen dem KODE®-KompetenzAtlas und den Qualifikationsrahmen herangezogen und dabei auch auf die Instrumentarien zur Bewertung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zurückgegriffen.

Den EQR-Niveaus können elf im KODE®-KompetenzAtlas beschriebene Kompetenzen zugeordnet werden, während der Deutsche NQR (DQR) 27 Kompetenzen auf verschiedenen Niveaus auflistet. Diese Ergebnisse werden durch eine spezielle Konvertierungsmatrix deutlich gemacht (Bild 7 und 8)

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Bild 7 Konvertierungsmatrix – Europäischer Qualifikationsrahmen und KODE®-KompetenzAtlas

(Blau zeigt an, dass die entsprechende KODE®-Kompetenz auf diesem Niveau dem EQR zugeordnet werden konnte. Wenn in den Deskriptoren eines bestimmten Niveaus eine bestimmte Kompetenz gefunden werden konnte, geht man davon aus, dass sie auch auf den höheren Niveaus vorhanden sein muss)

Schlüsselkompetenzen	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
1. Beurteilungsvermögen								
2. Eigenverantwortung								
3. Gestaltungswille								
4. Fachliche Anerkennung								
5. Lernbereitschaft								
6. Mitarbeiterförderung								
7. Offenheit für Veränderungen								
8. Problemlösungsfähigkeit								
9. Innovationsfreudigkeit								
10. Selbst-Management								
11. Fachwissen								

Bild 8 Konvertierungsmatrix – Deutscher Qualifikationsrahmen und KODE®-KompetenzAtlas

(Blau zeigt an, dass die entsprechende KODE®-Kompetenz auf diesem Niveau dem DQR zugeordnet werden konnte. Wenn in den Deskriptoren eines bestimmten Niveaus eine bestimmte Kompetenz gefunden werden konnte, geht man davon aus, dass sie auch auf den höheren Niveaus vorhanden sein muss)

Schlüsselkompetenzen	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
1. Beratungsfähigkeit								
2. Beurteilungsvermögen								

Schlüsselkompetenzen	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
3. Dialogfähigkeit, Kundenorientierung					■	■	■	■
4. Eigenverantwortung			■	■	■	■	■	■
5. Ergebnisorientiertes Handeln			■	■	■	■	■	■
6. Fachliche Anerkennung				■	■	■	■	■
7. Fachübergreifende Kenntnisse				■	■	■	■	■
8. Fachwissen	■	■	■	■	■	■	■	■
9. Folgebewusstsein							■	■
10. Ganzheitliches Denken								■
11. Gestaltungswille						■	■	■
12. Initiative			■	■	■	■	■	■
13. Kommunikationsfähigkeit	■	■	■	■	■	■	■	■
14. Konzeptionsstärke							■	■
15. Kooperationsfähigkeit	■	■	■	■	■	■	■	■
16. Lernbereitschaft	■	■	■	■	■	■	■	■
17. Mitarbeiterförderung						■	■	■
18. Normativ-ethische Einstellung								■
19. Offenheit für Veränderungen						■	■	■
20. Planungsverhalten			■	■	■	■	■	■
21. Problemlösungsfähigkeit						■	■	■
22. Schöpferische Fähigkeiten			■	■	■	■	■	■
23. Selbst-Management		■	■	■	■	■	■	■
24. Teamfähigkeit						■	■	■
25. Verständnisbereitschaft					■	■	■	■
26. Wissensorientierung					■	■	■	■
27. Zielorientiertes Führen					■	■	■	■

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Für Deutschland, Polen und Italien wurden jeweils eigene Beschreibungen der vier Berufsprofile erstellt, auf die sich das Projekt KøDE-NQF bezieht (PhysiotherapeutInnen, AltenpflegerInnen, Management im Gesundheitsbereich, Wohnbereichsleitung im Pflegeheim) entsprechend der unterschiedlichen Systeme bei der Aus- und Weiterbildung bzw. Qualifizierungen in den Ländern. Zusätzlich wurde in allen Partnerländern eine Reihe von Interviews mit Fachleuten aus dem Gesundheitsbereich durchgeführt, die für jede der Kompetenzen berufsbezogene Aufgaben vorschlugen und zusätzlich die die Kompetenzen hinsichtlich ihrer Relevanz bei der Berufsausübung untersuchten und zuordneten. Mit diesen Ergebnissen als Grundlage war es möglich, eine Reihe von Instrumentarien zu erarbeiten, die sich an Fachleute aus dem Bereich Lebensumspannende Beratung wendet.

Charakteristisch für die Konvertierungsmatrix ist zunächst einmal, dass die Zahl der erwünschten Schlüsselkompetenzen, sowohl beim EQR als auch beim Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) kohärent zu den höheren Niveaus hin zunimmt. Das reflektiert einerseits die zunehmende Komplexität und die höheren Anforderungen der Lerninhalte wie auch andererseits die wachsende Zahl an erforderlichen Schlüsselkompetenzen, die für jedes spezielle Niveau vorausgesetzt werden.

Außerdem wurden einige Unterschiede zwischen dem EQR und dem DQR berücksichtigt. Der EQR konzentriert sich zuerst auf die Entwicklung Personaler Kompetenz, danach folgt die Aktivitäts- und Handlungskompetenz und schließlich Fach- und Methodenkompetenz. Im DQR geht es zuerst um Fach- und Methodenkompetenz und dann erst um Personale Kompetenz (Bild 10).

Bild 9 Erweiterter KODE®-KompetenzAtlas – EQR

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Bild 10 Erweiterter KODE®-KompetenzAtlas - Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Sowohl der EQR als auch der DQR sind klar auf lebenslanges Lernen, Anpassungsfähigkeit an neue Erfordernisse, Offenheit gegenüber Veränderungen und eigenverantwortliches Handeln hin ausgerichtet. All diese Themen beweisen zukunftsorientiertes Lernen und Handeln und beginnen bereits auf Niveaustufe 1. Die im EQR und DQR aufgelisteten Kompetenzen sind aussagekräftiger und ausführlicher als persönliche Standpunkte und grundlegende Fakten zum aktuellen Bedarf bei der Berufsbildung.

3. Praktische Anleitungen

Die Anleitungen in diesem Benutzerhandbuch sollen dazu dienen, sich schnell mit den Tools des Projekts KøDE-NQF zurechtzufinden und einen Überblick über ihren Nutzen bei der Erfassung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen nach den Niveaus des EQR und der NQR zu gewinnen. Ausführliche Anweisungen zu ihrer Anwendung sind in der Beschreibung der Tools enthalten.

Der EQR unterscheidet grundsätzlich zwischen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Die 8 Niveaustufen umfassen jedoch den gesamten Umfang, von Grundkenntnissen und –fertigkeiten auf Niveau 1 bis zur Beherrschung höchst fachmännischer Kenntnisse auf dem höchsten achten Niveau. Auch Qualität und Quantität des erforderlichen Wissens nimmt von Niveau zu Niveau zu. Die dargestellten Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen werden sehr generell gehalten, damit die unterschiedlichen fachspezifischen Bildungsabschlüsse und Qualifikationen miteinander verglichen werden können. Es muss trotzdem darauf hingewiesen werden, dass im EQR die zwei Kompetenzbereiche Verantwortungsbewusstsein und Selbstständigkeit einschränkt sind. Deshalb stimmt nicht jede der Kompetenzen mit den anderen EU-Richtlinien für Schlüsselkompetenzen überein. Genauso gibt es aber auch Überschneidungen von Kompetenzen und Kenntnissen und der Rollen auf verschiedenen EQR-Niveaus. Die Projektpartner haben diese Inkonsistenz in Betracht gezogen und soweit als möglich entfernt.

Aufgrund der Recherchen bei den spezifischen Berufen aus dem Gesundheitsbereich und den professionell durchgeführten Interviews wurden während des Projekts KøDE-NQF vier konkrete Tools entwickelt. Diese sind jedoch allgemein gehalten und nicht speziell auf eine Richtung hin ausgelegt, deshalb sind sie auch nicht unbedingt nur für den Gesundheitssektor anwendbar, sondern können in jedem beruflichen Sektor eingesetzt werden. Es handelt sich dabei um folgende Instrumentarien:

1. KøDE-NQF-Kompetenzbiografie (Kapitel 3.1)
2. Narratives Interview mit Kompetenzverankerungsnachweisen (Kapitel 3.2)
3. Arbeitsbasierte Kompetenz-Interviews KøDE-NQF: (AKI KøDE-NQF) (Kapitel 3.3)
4. Berufsspezifische (speziell auf EQR- und DQR-Niveaus bezogene) Kompetenz-Interviews für vier Berufe (Kapitel 3.4)

Seit 1999 werden Lizenz-Trainer/innen aus- und weitergebildet. Zusätzlich ist es Trainer/innen mit Lizenz deshalb möglich, die Methode zur quantitativen Kompetenzmessung KODE® anzuwenden (Kapitel 3.5). [21]

Zur Definition des methodischen Konzepts wurde in diesem Projekt das Kompetenz-Interview (Kapitel 3.4) hinsichtlich vier verschiedener Berufsprofile im Gesundheitsbereich in Angriff genommen. Später wird es aber möglich sein, die generelle Methodik für jeden Nationalen Qualifikations-

[21] Die quantitative Methode zur Kompetenzmessung KODE® basiert auf Selbsteinschätzungsfragebögen, Fremdeinschätzungen, Teameinschätzungen, Organisationseinschätzungen. Sie können von lizensierten KODE®-Trainern benutzt und ausgewertet werden.

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

rahmen und/oder jeden anderen Beruf zu übernehmen. Zusammen mit den Tools wurde auch ein verpflichtendes Trainingsprogramm für Berater entwickelt, um damit für ganz Europa eine vergleichbare Qualität bei der Beratung sicherzustellen[22].

Dieses Handbuch will nicht nur eine allgemeine Übersicht über die Methode anbieten, sondern auch die Tools vorstellen, die unter KøDE-NQF entwickelt wurden. Die Frage ist zunächst einmal, wie man bei der Bestimmung und Validierung von Kompetenzen vorgehen soll und welche Methoden man zum Erfassen und Ermessen non-formal und informell erworbener Schlüsselkompetenzen verwendet.

Beim Betrachten der einzelnen Bereiche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen ist es immer notwendig, jeweils die formal, non-formal und informell erworbenen fachspezifischen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Einzelnen zu berücksichtigen, und sie dabei mit internationalen Qualifizierungen zu vergleichen. Außerdem ist es wichtig, sowohl die fachbezogenen nationalen Klassifizierungen (NQR) mit den Niveaus des EQR zu vergleichen als auch die Kenntnisse und Fertigkeiten aus entsprechenden national und international erworbenen Berufsabschlüssen. Auf diese Weise können die Qualifikationen und Berufsabschlüsse verschiedener Länder miteinander verglichen werden und es ist möglich, festzustellen, welche Kenntnisse und Fertigkeiten eventuell für eine Anerkennung in anderen europäischen Ländern fehlen und noch vervollständigt, überbrückt oder entwickelt werden könnten bzw. sollten. Um die Erfordernisse für eine Qualifikation zu ermitteln, müssen alle formal zertifizierten Qualifikationen eines Menschen beglaubigt werden. Die von dazu ermächtigten und etablierten Beratern oder Verwaltungsbeamten bestätigten Nachweise sollte jeder selbst liefern.

3.1 KøDE-NQF Kompetenzbiografie

In diesem Kapitel wird das im Anhang beigefügte Tool beschrieben, welches sich zwar mit dem Lebenslauf des Europasses in Zusammenhang steht und im Projekt angeglichen wurde. Außerdem liegt das Hauptaugenmerk hier auf non-formal und informell erworbenen Kompetenzen und kann als semi-standardisierte entwicklungsorientierte Methode betrachtet werden, die auf Selbst- oder Fremdeinschätzung basiert.

Die KøDE-NQF Kompetenzbiografie stellt eine Mustervorlage für einen Lebenslauf zur Verfügung, die obligatorisch ist und für den ganzen europäischen Raum vergleichbar. Die anderen Elemente entsprechen dem Europass, vorausgesetzt es werden darin wissensbezogene Mobilitätserfahrungen (Mobilitätspass), Hochschulergebnisse (Beiblatt Diplom) und/oder berufliche Bildungsmaßnahmen (z.B. Europäischer Sprachenpass) deutlich gemacht. [23]

[22] Besuchen Sie unsere Website: www.kode-project.eu

[23] Der Europäische Sprachenpass ist Teil des vom Europarat erarbeiteten Europäischen Sprachenportfolios. Es nimmt die 6 europaweit geltenden Niveaus des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (CER) zu Hilfe, um Sprachniveaus in einem standardisierten Format zu protokollieren. Infos zum Europäischen Sprachenpass erhalten Sie unter: http://europass.cedefop.europa.eu.

© Europäische Union und Europarat, 2004-2010 24082010

Die KøDE-NQF Kompetenzbiografie besteht aus folgenden Elementen:

(1) Allgemeine Informationen zur Person
(2) Schul- und Berufsausbildung
(3) Arbeitserfahrung / berufliche Laufbahn
(4) Sprachkenntnisse
(5) EDV- und Computerkenntnisse
    (6 - 11) Persönliche Fähigkeiten (Schlüsselkompetenzen)
    (6) Personale Kompetenz
    (7) Aktivitäts- und Handlungskompetenz
    (8) Sozial–kommunikative Kompetenz
    (9) Fach- und Methodenkompetenz
    (10) Technische Kompetenz
    (11) Künstlerische und schöpferische Kompetenz
(12) Welche Jobs/Berufe können oder könnten Sie ausüben?
(13) Vorbilder und Leitmotive
(14) Strategische Konzepte und Vorgehensweisen

In der KøDE-NQF Kompetenzbiografie werden zusätzlich zu Kenntnissen und Fertigkeiten auch umfassende persönliche Fähigkeiten/Schlüsselkompetenzen aufgezeichnet (Teil 6-11). Sie lehnt sich sowohl an den EU-weiten Voraussetzungen als auch an deren Erweiterung durch die vier Kompetenzgruppen im KODE®-KompetenzAtlas an. Durch die KøDE-NQF Kompetenzbiografie können auch weitere zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die für berufsfremde Bereiche relevant sind, enthüllt werden. Außerdem ist eine Frage enthalten, die sich auf jene persönliche Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen bezieht, die auch über den momentan ausgeführten Beruf hinaus nützlich sein könnten. Das lässt weitere Stärken hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit dieser Menschen erkennen.

Die KøDE-NQF Kompetenzbiografie umfasst auch persönliche Rollenmodelle und deren beherrschenden Einfluss auf Lebens- und Verhaltensweisen (Teil 13). Sie alle gehen weit über den Rahmen des Europass-Lebenslaufs hinaus[24]. Wenn man nach persönlichen Lebenseinstellungen fragt, zeigen die Leitprinzipien eines Menschen seine fundamentalen Wertvorstellungen, seine Bereitschaft und sein Durchhaltevermögen beim Lernen und Arbeiten auf. Das sagt viel über persönliche Eigenschaften aus, welche die Chance auf eine erfolgreiche Anpassung an neue berufliche Erfordernisse erhöhen könnten.

Es ist möglich, das Kompetenzprofil eines Menschen und den Rahmen seiner Beschäftigungsmöglichkeiten zu vervollständigen, wenn man seine wichtigsten mittel- und langfristigen Ziele und die Kompetenzen, die sich daraus ergeben, analysiert. Mit der letzten Frage nach individuellen Zielsetzungen zur Weiterentwicklung von Kenntnissen und lernunterstützenden Methoden (Teil 14) ist die KøDE-NQF Kompetenzbiografie zu den Kompetenzen und Stärken eines Menschen komplett und kann bei der Prognostizierung der Positionierung eines Menschen auf dem Arbeitsmarkt behilflich sein.

[24] http://europass.cedefop.europa.eu/en/home

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Die KøDE-NQF Kompetenzbiografie ist das grundlegende Instrumentarium zur Erfassung von Kenntnissen, die man sich entweder auf formale, non-formale oder informelle Weise angeeignet hat. Zusammen mit einem oder mehreren der folgenden Tools hilft sie dabei, Kompetenzen auch systematisch sichtbar zu machen. Dabei ist vor allem das „narrative Interview" sehr hilfreich.
Die vier Bereiche des KODE®-KompetenzAtlas (P – Personale Kompetenz, A – Aktivitäts- und Handlungskompetenz, F – Fach- und Methodenkompetenz, S – Sozial–kommunikative Kompetenz) spiegeln sich sowohl in Teil 6-11 als auch in Teil 12 und 13 wider. Diese müssen auf dem Deckblatt markiert werden, damit die wichtigsten Kompetenzen einer bestimmten Person anhand von vier Säulen visuell dargestellt werden können.

Beispiele zur KøDE-NQF Kompetenzbiografie

Tool 3.1. KøDE-NQF Kompetenzbiografie [25]

Anweisung für BeraterInnen: Bitte benutzen Sie dieses Blatt, um die Aussagen der KøDE-NQF Kompetenzbiografie zu den deutlich gewordenen Kenntnissen aufzuzeichnen. Dazu tragen Sie in der ersten Spalte die biografischen Einzelheiten in Form von Punkten/Stichwörtern ein, die auf die entwickelten und spezifischen Kompetenzen der bestimmten Person schließen lassen. Weisen Sie diese dann einer oder mehreren der Kenntnisgruppen Personale Kompetenz, Aktivitäts- und Handlungskompetenz, Fach- und Methodenkompetenz und Sozial–Kommunikative Kompetenz zu.

Kreuzen Sie dementsprechend die Spalten **P – Personale Kompetenz, A – Aktivitäts- und Handlungskompetenz, F – Fach- und Methodenkompetenz, S – Sozial–kommunikative Kompetenz** an, die sich aus Teil 6-11 sowie 12 und 13 ergeben. Sie können auch einen entsprechenden Begriff aus dem KODE®-KompetenzAtlas in die Spalten eintragen, wenn Sie die Kompetenzen noch genauer bestimmen wollen. Ordnen Sie dann bitte als nächstes die entsprechenden Kompetenzen zu.

Diese müssen auf dem nächsten Deckblatt markiert werden, um die wichtigsten Kompetenzen der entsprechenden Person anhand von vier Säulen darzustellen.

Name, Vorname, Datum:	**Kowalski, Jan, 18.07.2013**			
Aus Teil 6-11 und 12 und 13 ersichtliche Kompetenzen:	**Einzelheiten zu Kenntnissen, die nach Meinung des Beraters besonders wichtig sind und eine Person speziell kennzeichnen (anzukreuzen oder zu kommentieren)**			
	P Personale Kompetenz	**A Aktivitäts- und Handlungskompetenz**	**F Fach- und Methodenkompetenz**	**S Sozio-kommunikative Kompetenz**
Glaubwürdigkeit P	**X**			
Einfühlungsvermögen P	**X**			
Verantwortung P	**X**			
Führungsqualität A		**X**		
Beratung M			**X**	
Überzeugungskraft S				**X**
Instruieren A		**X**		
Organisieren A		**X**		
Beaufsichtigen A		**X**		
Präzises Arbeiten A		**X**		
Manipulieren A		**X**		
Informieren S				**X**
Koordinieren A				
Analysieren M			**X**	
Dokumentieren M			**X**	
Managementfähigkeiten A		X		

[25] Die Vorlage zum Tool KøDE-NQF Kompetenzbiografie finden Sie im Anhang (Tool 1)

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

(1) Allgemeine Informationen zur Person

Name	**Nachname:** Kowalski **Vorname(n):** Jan
Geschlecht	**weiblich |** **|** **männlich | X |**
Adresse	**Straße:** ul. Grzegorzecka **Hausnummer:** 20 **PLZ, Stadt, Land:** 31-531 Krakau, Polen
Telefonnummer	+4812 421935
Handy	533 030 706
Fax / E-Mail	+4812 421935 mmkowl@cyl-kr.ed.pl
Nationalität(en)	Polnisch
Geburtsdatum	**Tag** 22 | **Monat** 11 | **Jahr** 1980
Familienstand	**ledig |** **|** **verheiratet |** X **|** **geschieden |** **| verwitwet |** **|**
Kinder	**Anzahl |** 3 **| Alter |** 13, 12, 10 **| Geschlecht** männlich
Führerschein	**ja |** X **|** **nein |** **|**

(2) Schul- und Berufsausbildung

Bitte nennen Sie lückenlos alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in chronologischer Reihenfolge, beginnend mit der letzten. Erstellen Sie für jede abgeschlossene Bildungsmaßnahme einen eigenen Eintrag.

Datum (von-bis)	Name, Art und Adresse der entspr. Bildungseinrichtung(en)	Hauptfächer / angeeignete Berufskenntnisse	erworbene Qualifikation (Bezeichnung des Abschlusses)	zusätzlich erworbene Fertigkeiten/ Schlüsselqualifikationen
01.10.2000-05.06.2001	Sportakademie Warschau	Schwimmlehrer	Abschlusszeugnis	Schwimmtrainer
02.10.1999-06.06.2000	Sportakademie Warschau	Krankengymnast	Abschlusszeugnis	Krankengymnastik
01.10.1994-22.06.1999	Sportakademie Warschau	Sportunterricht	Abschluss in Sportpädagogik	Sportunterricht
01.09.1988-20.06.1994	Gymnasium III in Krakau	Allgemeinbildender Unterricht	Abschlusszeugnis	Allgemeinbildung

(3) Arbeitserfahrung / berufliche Laufbahn

Beginnen Sie mit der letzten Arbeitsstelle. Erstellen Sie für jede relevante Stelle einen eigenen Eintrag.

Datum (von - bis)	**Name und Adresse des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin[26]**	**Branche**	**Art der Beschäftigung**	**wichtigste Aufgaben und Verantwortungsbereiche**	**zusätzlich verlangte/ angewandte Fertigkeiten/ Kenntnisse**
10.07.2001- bis dato	Kraków Centre of Rehabilitation of Disabled, al. Pushkina 50, Krakau	Gesundheitsbereich	Physiotherapeut	Arbeit mit PatientInnen, Rehabilitation Behinderter, (hauptsächlich mit motorischer Dysfunktion), Dokumentation des Patientenbefindens und des Therapieverlaufs, Schulung der PatientInnen und deren Angehörigen zur Weiterführung der Therapie zu Hause	kontinuierliche Beherrschung beruflicher Kompetenzen
01.09.2001- 22.06.2012	Mittelschule Nr. 34 in Krakau, ul. Urzednicza 10	Pädagogikbereich	Lehrer	Sportunterricht für Kinder von 7-14 Jahren	Organisation von Zeltlagern, Zusatzausbildungen für Schüler mit Bestnoten

[26] Falls Sie selbstständig sind / waren, nennen Sie bitte Name und Adresse Ihrer Firma

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

(4) Sprachkenntnisse [27]

Tragen Sie bitte zur Evaluierung Ihrer verschiedenen Sprachkenntnisse eines der unten genannten sechs Sprachniveaus in die Tabelle ein. 28 Weitere Informationen zu den sechs Sprachniveaus finden Sie auf den folgenden Seiten.

A1/A2 Elementare Sprachverwendung
B1/B2 Selbstständige Sprachverwendung
C1 Kompetente Sprachverwendung: Mittelmaß bis gutes Mittelmaß
C2 Kompetente Sprachverwendung: Fortgeschrittene bis exzellente Sprachkenntnisse

1.Meine Muttersprache(n) ist/sind:

2. Fremdsprachen:

Füllen Sie bitte die Tabelle aus und wiederholen Sie dies für jede weitere Sprache.

SPRACHE: ___Englisch_____				
Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse				
Verstehen		**Sprechen**		**Schreiben**
Hörverstehen	**Leseverstehen**	**Mündliche Inter-aktion**	**Mündliche Produk-tion**	
C1	C1	B1	B1	B1

[27] © Europarat: Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER)
[28] Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lehren, Lernen, Beurteilen (GERS), Anhang 2.

		A1	A2	B1	B2	C1	C2
VERSTEHEN	Hörverstehen	Ich kann vertraute Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, die sich auf mich selbst, meine Familie oder auf konkrete Dinge um mich herum beziehen, vorausgesetzt es wird langsam und deutlich gesprochen.	Ich kann einzelne Sätze und die gebräuchlichsten Wörter verstehen, wenn es um für mich wichtige Dinge geht (z.B. sehr einfache Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung).	Ich kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Ich kann vielen Radio- oder Fernsehsendungen über aktuelle Ereignisse und über Themen aus meinem Berufs- oder Interessengebiet die Hauptinformation entnehmen, wenn relativ langsam und deutlich gesprochen wird.	Ich kann längere Redebeiträge und Vorträge verstehen und auch komplexer Argumentation folgen, wenn mir das Thema einigermaßen vertraut ist. Ich kann am Fernsehen die meisten Nachrichtensendungen und aktuellen Reportagen verstehen. Ich kann die meisten Spielfilme verstehen, sofern Standardsprache gesprochen wird.	Ich kann längeren Redebeiträgen folgen, auch wenn diese nicht klar strukturiert sind und wenn Zusammenhänge nicht explizit ausgedrückt werden. ich kann ohne allzu große Mühe Fernsehsendungen und Spielfilme verstehen.	Ich habe keinerlei Schwierigkeit, gesprochene Sprache zu verstehen, gleichgültig ob „live" oder in den Medien, und zwar auch, wenn schnell gesprochen wird. Ich brauche nur etwas Zeit, mich an einen besonderen Akzent zu gewöhnen.
	Leseverstehen	Ich kann einzelne vertraute Namen, Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, z. B. auf Schildern, Plakaten oder in Katalogen.	Ich verstehe das Wesentliche von kurzen, klaren und einfachen Mitteilungen und Durchsagen. Ich kann ganz kurze, einfache Texte lesen, in einfachen Alltagstexten (z.B. Anzeigen, Prospekten, Speisekarten oder Fahrplänen) konkrete, vorhersehbare Informationen auffinden und kurze, einfache persönliche Briefe verstehen.	Ich kann Texte verstehen, in denen vor allem sehr gebräuchliche Alltags- oder Berufssprache vorkommt. Ich kann private Briefe verstehen, in denen von Ereignissen, Gefühlen und Wünschen berichtet wird.	Ich kann Artikel und Berichte über Probleme der Gegenwart lesen und verstehen, in denen die Schreibenden eine bestimmte Haltung oder einen bestimmten Standpunkt vertreten. Ich kann zeitgenössische literarische Prosatexte verstehen.	Ich kann lange, komplexe Sachtexte und literarische Texte verstehen und Stilunterschiede wahrnehmen. Ich kann Fachartikel und längere technische Anleitungen verstehen, auch wenn sie nicht in meinem Fachgebiet liegen.	Ich kann praktisch jede Art von geschriebenen Texten mühelos lesen, auch wenn sie abstrakt oder inhaltlich und sprachlich komplex sind, z.B. Handbücher, Fachartikel und literarische Werke.

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

		A1	A2	B1	B2	C1	C2
SPRECHEN	Mündliche Interaktion	Ich kann mich auf einfache Art verständigen, wenn mein Gesprächspartner bereit ist, etwas langsamer zu wiederholen oder anders zu sagen, und mir dabei hilft zu formulieren, was ich zu sagen versuche. Ich kann einfache Fragen stellen und beantworten, sofern es sich um unmittelbar notwendige Dinge und um sehr vertraute Themen handelt.	Ich kann mich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen, direkten Austausch von Informationen und um vertraute Themen und Tätigkeiten geht. Ich kann ein sehr kurzes Kontaktgespräch führen, verstehe aber normalerweise nicht genug, um selbst das Gespräch in Gang zu halten.	Ich kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Ich kann ohne Vorbereitung an Gesprächen über Themen teilnehmen, die mir vertraut sind, die mich persönlich interessieren oder die sich auf Themen des Alltags wie Familie, Hobbys, Arbeit, Reisen, aktuelle Ereignisse beziehen.	Ich kann mich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit einem Muttersprachler recht gut möglich ist. Ich kann mich in vertrauten Situationen aktiv an einer Diskussion beteiligen und meine Ansichten begründen und verteidigen.	Ich kann mich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Ich kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben wirksam und flexibel gebrauchen. Ich kann meine Gedanken und Meinungen präzise ausdrücken und meine eigenen Beiträge geschickt mit denen anderer verknüpfen.	Ich kann mich mühelos an allen Gesprächen und Diskussionen beteiligen und bin auch mit Redewendungen und umgangssprachlichen Wendungen gut vertraut. Ich kann fließend sprechen und auch feinere Bedeutungsnuancen genau ausdrücken. Bei Ausdrucksschwierigkeiten kann ich so reibungslos wieder ansetzen und umformulieren, dass man es kaum merkt.
	Mündliche Produktion	Ich kann einfache Wendungen und Sätze gebrauchen, um Leute, die ich kenne, zu beschreiben und um zu beschreiben, wo ich wohne.	Ich kann mit einer Reihe von Sätzen und mit einfachen Mitteln z.B. meine Familie, andere Leute, meine Wohnsituation, meine Ausbildung und gegenwärtige oder letzte berufliche Tätigkeit beschreiben.	Ich kann in einfachen zusammenhängenden Sätzen sprechen, um Erfahrungen und Ereignisse oder meine Träume, Hoffnungen und Ziele zu beschreiben. Ich kann kurz meine Meinungen und Pläne erklären und begründen. Ich kann eine Geschichte erzählen oder die Handlung eines Buches oder Films wiedergeben und meine Reaktionen beschreiben.	Ich kann zu vielen Themen aus meinen Interessengebieten eine klare und detaillierte Darstellung geben. Ich kann einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.	Ich kann komplexe Sachverhalte ausführlich darstellen und dabei Themenpunkte miteinander verbinden, bestimmte Aspekte besonders ausführen und seinen/ ihren Beitrag angemessen abschließen.	Ich kann Sachverhalte klar, flüssig und im Stil der jeweiligen Situation angemessen darstellen und erörtern; ich kann meine Darstellung logisch aufbauen und es so den Zuhörern erleichtern, wichtige Punkte zu erkennen und sich diese zu merken.

	A1	A2	B1	B2	C1	C2
SCHREIBEN	Ich kann eine kurze, einfache Postkarte schreiben, z. B. Feriengrüße. Ich kann auf Formularen, z.B. in Hotels, Namen, Adresse, Nationalität usw. eintragen.	Ich kann kurze, einfache Notizen und Mitteilungen schreiben. Ich kann einen ganz einfachen persönlichen Brief schreiben, z.B. um mich für etwas zu bedanken.	Ich kann über Themen, die mir vertraut sind oder mich persönlich interessieren, einfache zusammenhängende Texte schreiben. Ich kann persönliche Briefe schreiben und darin von Erfahrungen und Eindrücken berichten.	Ich kann über eine Vielzahl von Themen, die mich interessieren, klare und detaillierte Texte schreiben. Ich kann in einem Aufsatz oder Bericht Informationen wiedergeben oder Argumente und Gegenargumente für oder gegen einen bestimmten Standpunkt darlegen. Ich kann Briefe schreiben und darin die persönliche Bedeutung von Ereignissen und Erfahrungen deutlich machen.	Ich kann mich schriftlich klar und gut strukturiert ausdrücken und meine Ansicht ausführlich darstellen. Ich kann in Briefen, Aufsätzen oder Berichten über komplexe Sachverhalte schreiben und die für mich wesentlichen Aspekte hervorheben. Ich kann in meinen schriftlichen Texten den Stil wählen, der für die jeweiligen Leser angemessen ist.	Ich kann klar, flüssig und stilistisch dem jeweiligen Zweck angemessen schreiben. Ich kann anspruchsvolle Briefe und komplexe Berichte oder Artikel verfassen, die einen Sachverhalt gut strukturiert darstellen und so dem Leser helfen, wichtige Punkte zu erkennen und sich diese zu merken. Ich kann Fachtexte und literarische Werke schriftlich zusammenfassen und besprechen.

(5) EDV- und Computerkenntnisse

Bitte kreuzen Sie das Feld mit der Bewertung an, die Ihren Kenntnissen am ehesten entspricht:

Meine Computerkenntnisse [29]	**Leistungsniveau / praktische Erfahrungen**			
	Sehr gut	**Gut**	**Grundkenntnisse**	**Ich eigne mir gerade Kenntnisse an (auf formalem, non-formalem, informellem Weg...?)**
Betriebssysteme:				
Computeranwendung und Dateimanagement		**X**		
Programmierungssoftware:				**X**
Office-Anwendungen:				
Textverarbeitung			**X**	
Tabellenkalkulation			**X**	
Datenbanken			**X**	
Präsentation			**X**	

[29] Die Themen gehen zurück auf den Europäischen Computerführerschein: www.ecdl.de

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Internet:				
Surfen und Kommunizieren		X		
Weitere Computerkenntnisse:				
Computersicherheit				X
Informations-/Kommunikationstechnologiethemen				X

(6) Personale Kompetenz [30]

Beschreiben Sie persönliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die Sie bei der Definition Ihrer Persönlichkeit, Ihres Charakters und Verhaltens für wichtig erachten. Erklären Sie bitte, wo, wann und wie Sie diese erworben haben.

Ziehen Sie bitte die folgenden Beispiele in Betracht, versuchen Sie aber, so viel wie möglich auf die Kompetenzen einzugehen, die Ihre eigene Persönlichkeit, Ihren Charakter und Ihr Verhalten ausmachen.

Beispiele:

- Verantwortungsbewusstsein für Dinge/Angelegenheiten und Personen
- Entwicklung eigener moralischer Vorstellungen und Ethik
- zuverlässiges Verhalten und Überzeugungskraft
- Loyalität gegenüber Institutionen und Menschen
- Selbstorganisation (hinsichtlich Zeit, Arbeitsmethode, Weiterentwicklung)

Individuelle Fähigkeiten/ erwähnenswerte Schlüsselqualifikationen	**Wo wurden sie erworben?**	**Wann wurden sie erworben?**	**Wie und wodurch wurden sie erworben? Unter welchen Umständen und wie kann man sie einsetzen?**	**Wie können sie außerhalb der Arbeit genutzt werden?**
Einfühlungsvermögen	-zu Hause -Studium	-frühe Kindheit - Studium	-Familiäre Beziehungen, Haustiere -Patientenkontakte	Hilft bei vielen Situationen
Verantwortungsbewusstsein	-zu Hause -Studium -am Arbeitsplatz	-frühe Kindheit -Studium -am Arbeitsplatz	-Lebenserfahrung -Alltagssituationen, schwierige Situationen	Sehr wichtig in vielen Situationen
Selbstorganisation	-zu Hause -Studium -Sportverein -am Arbeitsplatz	-frühe Kindheit -Studium -am Arbeitsplatz	-Überwindung von Alltagsproblemen und schwierigen Situationen -Verwirklichung meiner Lebensziele	Grundlage jeder Weiterentwicklung

[30] Nachzulesen im Feld P des KODE®-KompetenzAtlas

(7) Aktivitäts- und Handlungskompetenz[31]

Beschreiben Sie Ihre besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse. Erklären Sie bitte, wo, wann und wie Sie diese erworben haben.

Ziehen Sie bitte die folgenden Beispiele in Betracht, versuchen Sie aber, so viel wie möglich auf die Kompetenzen einzugehen, auf die Sie bei der Selbstorganisation zurückgreifen.

Beispiele:

- Fähigkeit und Bereitschaft, Neues anzugehen
- entschlossenes Handeln
- Mobilität
- ergebnisorientiertes Handeln
- Handlungsfähigkeit in Stresssituationen

Individuelle Fähigkeiten/ erwähnenswerte Schlüsselqualifikationen	**Wo wurden sie erworben?**	**Wann wurden sie erworben?**	**Wie und wodurch wurden sie erworben? Unter welchen Umständen und wie kann man sie einsetzen?**	**Wie können sie außerhalb der Arbeit genutzt werden?**
Handlungsfähigkeit in Stresssituationen	-Sportverein - Arbeitsplatz	-Schulzeit und Studium -Judo-Training	-in alltäglichen Arbeits- und Lebenssituationen	Nützlich bei der Arbeit, v.a bei Terminsachen
Ergebnisorientiertes Handeln	- Arbeitsplatz	-Schulzeit, Studium und Arbeitsplatz	-bei der alltäglichen Arbeit und bei anderen Situationen	überall nützlich

[31] Nachzulesen im Feld A des KODE®-KompetenzAtlas

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

(8) Sozial-kommunikative Kompetenz [32]

Beschreiben Sie Ihre besonderen kommunikativen Fähigkeiten im Zusammenleben und bei der Arbeit in unterschiedlichen Lebensumfeldern. Erklären Sie bitte, wo, wann und wie Sie diese erworben haben.

Ziehen Sie bitte die folgenden Beispiele in Betracht, versuchen Sie aber, so viel wie möglich auf die Kompetenzen einzugehen, welche Ihre kommunikativen Fähigkeiten im Zusammenleben und bei der Arbeit in Ihren verschiedenen Lebensumgebungen charakterisieren.

Beispiele:

- beim Leben und Arbeiten mit anderen Menschen in einer multikulturellen Umgebung
- beim aktiven Verstehen unter Einbeziehung anderer Menschen
- in allen Funktionen, wo Kommunikation von höchster Wichtigkeit ist
- bei der Zusammenarbeit in einer multikulturellen Arbeitsumgebung
- in Situationen, wo Teamwork erforderlich ist (Beruf, Sport, Kultur etc.)
- beim Aufbau sozialer Beziehungen mit anderen Menschen
- bei der Konfliktbewältigung

Individuelle Fähigkeiten/ erwähnenswerte Schlüsselqualifikationen	**Wo wurden sie erworben?**	**Wann wurden sie erworben?**	**Wie und wodurch wurden sie erworben? Unter welchen Umständen und wie kann man sie einsetzen?**	**Wie können sie außerhalb der Arbeit genutzt werden?**
Integrationsfähigkeit	-Sportverein - Arbeitsplatz	-Schulzeit und Studium	-in alltäglichen Arbeits- und Lebenssituationen	Nützlich in der Familie
Konfliktbewältigung	-Sportverein - Arbeitsplatz	-Schulzeit, Studium und bei der Arbeit	-im Beruf- und Alltagsleben und bei anderen Situationen der Interaktion mit Menschen	Überall nützlich

[32] Nachzulesen im Feld S des KODE®-KompetenzAtlas

(9) Fach- und Methodenkompetenz [33]

Beschreiben Sie Ihre besonderen fachlich-methodische Fähigkeiten. Erklären Sie bitte, wo, wann und wie Sie diese erworben haben.

Ziehen Sie bitte die folgenden Beispiele in Betracht, versuchen Sie aber, so viel wie möglich auf die Kompetenzen einzugehen, welche Ihre fachlich-methodische Fähigkeiten charakterisieren.

Beispiele:

- Organisation und Koordination von Projekten
- Planung von Personal-, Projekt- oder Budgetmanagement
- Aneignen fachlicher und fachübergreifender Kenntnisse
- Aneignen von Allgemeinwissen
- Systematisches und methodisches Arbeiten
- Fachkundige und methodische Vorgehensweise bei der Arbeit in Wohlfahrtsorganisationen/-verbänden und damit verbundenen Aktivitäten (Kultur, Sport etc.)
- Urteilsvermögen

Individuelle Fähigkeiten/ erwähnenswerte Schlüsselqualifikationen	**Wo wurden sie erworben?**	**Wann wurden sie erworben?**	**Wie und wodurch wurden sie erworben? Unter welchen Umständen und wie kann man sie einsetzen?**	**Wie können sie außerhalb der Arbeit genutzt werden?**
Organisation und Koordination von Projekten	-Sportverein -bei der Arbeit als Lehrer	-Organisation von Sportwettbewerben, schulischen Veranstaltungen	auf natürliche Art, durch viele praktische Aktivitäten. Sehr nützlich auch außerhalb des Berufs	immer und überall
Systematisches und methodisches Arbeiten	-zu Hause -Schulen -Sportverein -Arbeit	-häusliche Pflichten -Lernen in der Schule und im Studium	bei allen möglichen Aktivitäten des täglichen Lebens	immer und überall

[33] Nachzulesen im Feld F des KODE®-KompetenzAtlas

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

(10) Technische Kompetenz

Beschreiben Sie Ihre technischen Fertigkeiten. Erklären Sie bitte, wo, wann und wie Sie diese erworben haben.

Ziehen Sie bitte folgende Beispiele in Betracht, versuchen Sie aber, so viel wie möglich auf Ihre eigenen technischen Kompetenzen einzugehen.

Beispiele:

- Spezialwissen zum Thema IT, Computer, Hard- und Software
- Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit speziellen Werkzeugen, Anlagen und Maschinen
- Schulung-/ Beratungskompetenz hinsichtlich spezieller Werkzeuge, Anlagen und Maschinen
- Weiteres Spezialwissen und Erfahrungen, die wichtig sein könnten

Individuelle Fähigkeiten/ erwähnenswerte Schlüsselqualifikationen	**Wo wurden sie erworben?**	**Wann wurden sie erworben?**	**Wie und wodurch wurden sie erworben? Unter welchen Umständen und wie kann man sie einsetzen?**	**Wie können sie außerhalb der Arbeit genutzt werden?**
Spezialwissen zum Thema IT, (Hard- und Software)	-zu Hause -Schule -Studium	-als Schüler und Student	-Computerspiele als Kind -Computerkurse an der Schule und während des Studiums	weiß nicht
Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit speziellen Werkzeugen, Anlagen und Maschinen	-zu Hause -Schule -Studium -am Arbeitsplatz Arbeit allgemein.	-mein Leben lang	-beim formalen Unterricht, aber hauptsächlich durch Praxis und Hobbies -sehr nützlich in allen Lebenslagen	Bei allen Aktivitäten sehr wichtig
Fähigkeiten der Schulung / Beratung hinsichtlich speziellen Werkzeugen, Anlagen und Maschinen	--zu Hause -Schule -Studium -am Arbeitsplatz	-ein Leben lang	-beim formalen Unterricht, aber hauptsächlich durch Praxis und Hobbies -sehr nützlich in allen Lebenslagen.	Bei allen Aktivitäten sehr wichtig

(11) Künstlerische und schöpferische Kompetenz

Beschreiben Sie Ihre künstlerischen und schöpferischen Fähigkeiten. Erklären Sie bitte, wo, wann und wie Sie diese erworben haben.

Ziehen Sie bitte folgende Beispiele in Betracht, versuchen Sie aber, so viel wie möglich auf Ihre eigenen künstlerischen und schöpferischen Kompetenzen einzugehen.

Beispiele

- Musik, Malen, Literatur, Schreiben
- Arbeit mit Medien
- Design, Architektur
- Aufbau sozio-kreativer Verbindungen, Prozesse, Netzwerke
- Bearbeiten, Herausgeben von Büchern;
- Kochen

Individuelle Fähigkeiten/ erwähnenswerte Schlüsselqualifikationen	**Wo wurden sie erworben?**	**Wann wurden sie erworben?**	**Wie und wodurch wurden sie erworben? Unter welchen Umständen und wie kann man sie einsetzen?**	**Wie können sie außerhalb der Arbeit genutzt werden?**
Gitarre und Rockmusik	Spielte während der Schulzeit in einer Rockband	Schulzeit	-Talent zum Gitarrenspieler	- Freizeit
Judo	Sportverein	Studium	- Viel Übung - Schwarzgurt	-Sehr nützlich in vielen Situationen -Fähigkeit, als Trainer zu fungieren

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

(12) Welche Jobs/Berufe können oder könnten Sie ausüben?

Nennen Sie bitte Jobs und Berufe, die Sie ausüben können/könnten. Ziehen Sie dabei alle Jobs und Berufe in Betracht, die Sie sich sowohl in der Arbeit als auch in der Freizeit oder im Ehrenamt sehr wohl zutrauen können.
Geben Sie bitte das Kenntnisniveau der jeweiligen Aktivität oder Ihrer praktischen Erfahrung damit an.

Beruf		**Kenntnisniveau**			**Praktische Erfahrungen**			**Schlüsselkompetenzen und Stärken, die mit diesem Beruf einhergehen**
		sehr gut	**gut**	**befriedigend**	**langzeitige Erfahrungen**	**kurzzeitige Erfahrungen**	**keinerlei Erfahrungen**	**Wann und wodurch wurden sie erworben? Gibt es offizielle Dokumente / Zertifizierungen?**
(a) Aktuell	Physiotherapeut	X			X			-Studium und ergänzende Studien -Abschlusszeugnis
(b) bis vor kurzem	Physiotherapeut	X			X			-Studium und ergänzende Studien -Abschlusszeugnis
(c) frühere Erfahrungen	Sportlehrer	X			X			-Studium und ergänzende Studien -Abschlusszeugnis

(13) Vorbilder und Leitmotive

Denken Sie dabei bitte an Menschen, Bücher, Theateraufführungen oder Veranstaltungen, die einen bedeutenden Einfluss auf Sie ausgeübt haben. Nennen Sie das Motto oder die Leitidee. Wer/ was hat Sie besonders beeinflusst? Welche Botschaft oder welche Werte üben heute noch einen Einfluss auf Sie aus?

Person/ kurze Erwähnung der Beziehung (Mutter, Vater, Autoritätsperson etc.) Buch, Theateraufführung, Film, Gemälde, Skulptur, Musik etc. Andere Art der Veranstaltung	**Zeit/ Zeitpunkt**	**Motto/ Leitprinzip / Botschaft/ Wert**
Vater	Kindheit	Die Zukunft beruht auf der eigenen Hände Arbeit
E. Hemingway "Wem die Stunde schlägt"	15-Jähriger	Gib niemals auf

(14) Strategische Konzepte und Vorgehensweisen

Beschreiben Sie Ihre persönlichen Ziele und Strategien, die auf Ihrer Umgebung, dem gesellschaftlichen Umgang, der Familie, Arbeitssituation und/oder direkt auf Ihren persönlichen Herangehensweisen basieren oder davon beeinflusst werden.

(A) Persönliche Herangehensweise

1. Was will ich beruflich machen?
Physiotherapeut
2. In welchem Bereich will ich etwas erreichen?
Judo
3. Wer ist Nutznießer meiner Bemühungen?
Patienten, insbesondere Athleten
4. Wofür empfinde ich Dankbarkeit in meinem Leben? Wie wirkt sich das auf meine berufliche Entwicklung und Erwartungen aus?
Mein Vater brachte mir bei, systematisch zu arbeiten und eine positive Einstellung dem Leben und den Menschen gegenüber zu haben
5. Was sind für mich die wichtigsten Werte im Beruf?
Verlässlichkeit, Kompetenz, Einfühlungsvermögen
6. Was ist gut für mich?
Alles Neue
7. Was ist schlecht für mich?
Eintönigkeit
8. Auf was bin ich stolz?
Schwarzgurt im Judo

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

(B) Meine wichtigsten persönlichen lang- und mittelfristigen Ziele

Nennen Sie bitte Ihre lang- und mittelfristigen Ziele. Anschließend ordnen Sie diesen bitte eine Reihenfolge zu. Das wichtigste Ziel kommt an erster Stelle (1), danach das zweit-, dritt- und viert-wichtigste etc. (2, 3, 4 etc. . .)

Langfristige berufliche und persönliche Ziele	Wichtigkeit
Doktoratsabschluss als Physiotherapeut	1
Ein eigenes Unternehmen gründen	2

Mittelfristige berufliche und persönliche Ziele	Wichtigkeit
Judo lehren	1

Bewusstsein persönlicher Ziele und Herangehensweisen

Vermutlich engagieren Sie sich besonders für Ziele, bei denen Sie beteiligt sind oder mit denen Sie sich identifizierten. Diese werden Sie auch am ehesten erreichen. Beantworten Sie schriftlich folgende Fragen. Vielleicht definieren Sie dann Ihr Ziel noch präziser, bestätigen oder ändern es oder lassen es gar ganz fallen. In jedem Fall sollte Ihr Vorgehen dadurch realistischer werden.

Nennen Sie (kurz) Ihr wichtigstes berufliches Ziel:
Ein perfekter Physiotherapeut zu werden

Frage 3.1:

Will ich dieses Ziel wirklich erreichen?
Ja, auf jeden Fall.
Ist es wirklich mein persönliches, eigenes Ziel oder bekenne ich mich einfach so dazu?
mein persönliches Ziel

Frage 3.2:

Was ist notwendig, um dieses Ziel zu erreichen? (Zeit, Geduld, Freude, Beziehungen, Geld, Sprachkenntnisse, Fortbildung(en), Berufswechsel, Ortswechsel... ?)
Organisations.- und Managementschulungen
Planung und Durchführung von Forschungsarbeiten zu neuen Methoden der Physiotherapie mithilfe neuester Technologien

Wenn Sie nach Beantwortung dieser Fragen noch immer an diesem Ziel festhalten, fahren Sie bitte mit 3.3 fort. Ansonsten wählen Sie bitte ein anderes Ziel und beginnen Sie von neuem mit Frage 1.

Frage 3.3.

Wo bekomme ich, was ich zum Erreichen meines Ziels brauche? Nennen Sie im Einzelnen, was Sie tun müssen, damit Ihre Ziele Wirklichkeit werden.

- **Zum Beispiel:**
- **Sprachkurse bei „X" besuchen**
- **Anmeldung zur Fortbildung innerhalb der nächsten 3 Tage**
- **Kontakt aufnehmen (zu „Y", „Z" usw.)**

Kontakt aufnehmen mit einem berühmten Professor für Physiotherapie

Wollen Sie noch immer Ihr Ziel erreichen? Oder möchten Sie lieber hier aufhören? Wenn Sie trotz allem weiter an Ihrem Ziel festhalten, machen Sie bitte weiter mit der Frage 3.4, ansonsten wählen Sie ein anderes Ziel und beginnen von neuem mit Frage 1.

Frage 3.4:

Welchen Wert hat das Erreichen dieses Ziels? Was müsste ich dafür opfern? Nennen Sie mögliche „Opfer" und bewerten Sie diese in einer Reihenfolge von 1 (schwierigste Entscheidung) bis 2, 3 etc. (weniger schwierig)	**Bewertung**
Weniger Zeit für die Familie	1
Weniger Zeit für die Patienten	2
Weniger Möglichkeiten, zusätzlich Geld zu verdienen	3

(C) Welche Ihrer Schlüsselkompetenzen wollen Sie weiter ausbauen, aufgrund von Anforderungen für Ihre Arbeit oder um sich bewusst weiterzuentwickeln (durch Fortbildungen, Schulungen, Learning by Doing, Coaching etc.:

Schlüsselkompetenz	**Wie baut man sie aus und entwickelt sie weiter?**
Fachübergreifendes Wissen	Fortbildungen
Fachwissen	Fortbildungen, Learning by Doing
Ganzheitliches Denken	Non-formales und informelles Lernen
Fachliche Anerkennung	Medizinische Erprobung, private Praxis

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

3.2 Narratives Interview mit Kompetenzverankerungsnachweisen

Das narrative Interview konzentriert sich auf bestehende Schlüsselkompetenzen und deren Weiterentwicklung sowie auf die Stärken eines Menschen. Dadurch gewinnt man während der relativ kurzen Dauer des Interviews Einsichten zum *Ursprung* und zur *Herkunft* der Stärken, die aus der Biografie ersichtlich sind. Mit diesem Tool können die Ergebnisse der KøDE-NQF-Kompetenzbiografie überprüft werden. Dadurch kann man dann tatsächlich feststellen, ob bestimmte Aussagen nur als *Bonus-Qualifizierungen* zu bewerten sind, und welche bestätigt und bejaht werden können. Das führt zur Validierung vorhandener Schlüsselkompetenzen und Stärken - auch solcher, die nicht offiziell zertifiziert sind. Das narrative Interview kann leicht durchgeführt werden, da es nur wenige Fragen enthält, die das Interview in eine bestimmte Richtung lenken sollen, und relativwenig Zeit beansprucht.

In diesem Handbuch finden sie zwei Arten narrativer Interviews:

- Narratives und Kompetenz-biografisches Interview (kann auf der KøDE-NQF-Kompetenzbiografie basieren, siehe Kapitel 3.1.), das sich auf Fähigkeiten/Schlüsselkompetenzen und persönliche Vorbilder konzentriert
- Selbstreflektiertes/Ichbezogenes Interview (kann oftmals auf der KøDE-NQF-Kompetenzbiografie basieren, siehe Kapitel 3.1.), mit dem Hauptaugenmerk auf persönlichen Stärken.

3.2.1 Narratives und Kompetenz-biografisches Interview [34]

Das narrative und Kompetenz-biografische Interview kann leicht durchgeführt werden, da es nur wenige Fragen enthält, die das Interview in eine bestimmte Richtung lenken, und relativ kurz ist. Wenn es auf der KøDE-NQF-Kompetenzbiografie basiert kann es zwischen 40 und 120 Minuten dauern. Es ist empfehlenswert, folgenden drei Schritten zu folgen.

1. Überprüfung der Aufzeichnungen in der KøDE-NQF-Kompetenzbiografie, mit der Bitte um weitere detaillierte Erklärungen.
2. Untersuchung der aufgelisteten Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen sowie persönlicher Vorbilder, mit der Bitte um Beispiele für biografische Errungenschaften und deren Ursprung. In solchen locker geführten Gesprächen finden die Befragten oft Zusammenhänge und Verbindungsglieder heraus, die in ihrem Leben bisher keine Rolle gespielt haben oder nach denen noch nie gefragt wurde, und fühlen sich dadurch bereichert.
3. Zusammen mit dem/der Befragten kommt man zu einer Einigung über die Details, die zusätzlich in die von ihm/ihr ausgefüllten Listen aufgenommen werden müssen.

Bevor Sie dieses Tool benutzen, sollten Sie es den InterviewpartnerInnen folgendermaßen erklären:

Ich werde Ihnen Fragen zu Ihren fachlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Qualifikationen stellen und wie Sie dazu gekommen sind. Füllen Sie bitte so ausführlich wie möglich die entsprechenden Listen aus. Zusätzlich sollten Sie Kopien Ihrer Qualifikationsnachweise und Zeugnisse beifügen.

[34] Die Vorlage zum Tool Narratives und Kompetenz-biografisches Interview finden Sie im Anhang (Tool 2.1)

Das alles hat mit Anforderungen zu Ihrem Eigenprofil in der KøDE-NQF-Kompetenzbiografie zu tun, derer Sie sich bereits bewusst sind. Sie können aber auch andere Informationsquellen benutzen, zum Beispiel Teile einer Bewerbung.

Außerdem erhalten Sie Hilfe bei der Aufzeichnung Ihrer Schlüsselkompetenzen und Stärken und dazu, wie Sie diese in Ihrer Kompetenzliste unterbringen. Das ist normalerweise kein alltäglicher Vorgang, und von daher könnte es Ihnen anfangs schwerfallen, Ihr persönliches Potenzial in allen Einzelheiten ohne falsche Scheu zur Schau zu stellen. Aus diesem Grund haben wir eine Liste vorbereitet, auf der Ihre persönlichen Stärken und Schlüsselkompetenzen aufgezeichnet werden. Die folgenden Punkte sind bei der Angabe der Details wichtig.

- *Versuchen Sie bitte, ohne Vorbehalt Ihre persönlichen Kompetenzen und Stärken anzugeben, die Sie als besonders aussagekräftig* für Sie selbst und Ihr bisheriges Leben erachten. Denken Sie auch an Stärken, die Sie vielleicht momentan nicht nutzen oder auf die Sie schon lange nicht mehr zurückgreifen mussten, die Sie sich aber irgendwann einmal angeeignet haben. Das könnten Spezialkenntnisse sein, die Beherrschung bestimmter Methoden, besondere Handlungsfähigkeiten und –kompetenzen usw.
- *Nach einer ersten Selbsterforschung versuchen Sie nun, die Situationen in Ihrer Biografie und diejenigen Menschen auszumachen, durch die Sie die erwähnten Stärken und Kompetenzen erworben haben könnten. Denken Sie dabei an Ihre Kindheit, die Schulzeit (Sekundarstufe), die Zeit der Ausbildung (oder des Studiums), unterschiedliche Arbeitssituationen, Auslandsaufenthalte, Freizeitaktivitäten etc…*
- *Rufen Sie sich Menschen ins Gedächtnis, die Sie auf irgendeine Weise besonders beeinflusst haben – Großeltern, Eltern, andere Verwandte und Bekannte, Klassenkameraden und –kameradinnen, Ihr/e Lebenspartner/in, die Kinder und sogar Enkelkinder…*
- *Denken Sie auch an die Jobs/Berufsbereiche, die Sie anstreben. Welche Ihrer Kompetenzen und Stärken könnten Ihnen dabei zugutekommen?*
- *Notieren Sie die wichtigsten Punkte zu Ihren Stärken. In der späteren Diskussion zur Aufzeichnung Ihrer Kompetenzen werden die BeraterInnen bei der Erfassung Ihrer Qualifikationen zu diesen Punkten Bezug nehmen und Sie in allen Einzelheiten darauf ansprechen. Ihre persönlichen Aufzeichnungen können Sie aber behalten. Sie sind Ihr persönliches Eigentum.*

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Beispiel des Narrativen und Kompetenzbasierten Biografischen Interviews, ausgefüllt von einem Physiotherapeuten (s. Beispiel der KøDE-NQF-Kompetenzbiografie, Kapitel 3.1.)

Bewertungsschlüssel

1	2	3	4	5
ein wenig aussagekräftig	etwas aussagekräftig	aussagekräftig	sehr aussagekräftig	äußerst aussagekräftig

Tabelle 1. Ihre besonderen Stärken

Stärke	Note	0 +1 +2 +3 +4 +5
Beraten	3	---------->
Analysieren	4	---------->
Verantwortungsbewusstsein	5	Bezeichnend --->
Zuverlässigkeit	5	Bezeichnend --->
Führungsqualität	4	---------->

Kommentar des Beraters:
Er ist ein sehr positiver Mensch, sehr vertrauenswürdig und zuverlässig, und geht ernsthaft seinen beruflichen Pflichten nach. Er strebt eine berufliche Weiterentwicklung an, um sich für sein Doktorat vorzubereiten (KøDE-NQF-Kompetenzbiografie, Pt. 3). Zieht man seine bisherige berufliche Laufbahn und seine Einstellungen und Wertvorstellungen in Betracht, ist es durchaus möglich, dass er sein ehrgeiziges Ziel verwirklicht. Hinsichtlich seiner Pläne, ein eigenes Unternehmen zu gründen, kann eine sehr gute Prognose gestellt werden.

3.2.2 Selbstreflektiertes Interview [35]

Das selbstreflektierte Interview ist eine Art selbstbezogenes, tiefgründiges Interview zur Selbstreflektion, das normalerweise 30-60 Minuten in Anspruch nimmt. Die Dauer der jeweiligen Phasen, wie sie unten beschrieben sind, ist allerdings nur ein Vorschlag, und die Entscheidung, wie lange es durchgeführt werden soll, ist dem/der InterviewerIn von Fall zu Fall freigestellt. Das Interview sollte der individuellen Situation entsprechend angepasst sein, nicht unter Zeitdruck und auch nicht inhaltlich zu strukturiert durchgeführt werden und alle Datenschutzbedingungen einhalten. Die Methodik der einzelnen Interviews kann den Erfahrungen des Beraters/der Beraterin entsprechend aufgebaut werden, oder den von Schütze, Heinemeier vorgeschlagenen Phasen folgen: [36]

Erste Phase (15-20 Minuten):

- Erstes narratives Stichwort, das völlig oder teilweise auf der KøDE-NQF-Kompetenzbiografie basiert und sich auf Stärken/Kompetenzen bezieht, die der Sprecher/die Sprecherin erwähnt hat.
- Erste Schilderung, nur unterbrochen durch die Ermutigung, mit dem Bericht fortzufahren, und von Signalen, die bei der Schilderung unterstützen.
- Ermöglichen Sie eine weitere Ausführung der Darstellung und bestärken Sie den/die ZuhörerIn durch Interessensbekundungen, ohne dabei zu führen: Der/die InterwieverIn sollte keine speziellen Fragen stellen und die Ausführungen des/der Interviewten nicht unterbrechen. Der/die Befragte sollte nur höflich unterbrochen werden, wenn er/sie zu sehr vom Thema abweicht.

Zweite Phase (10-15 Minuten):

- Regen Sie durch gesprächsfördernde Fragen an, mit der Schilderung fortzufahren, aber vermeiden Sie Fragen nach dem „Warum".
- Kommen Sie auf Punkte und Zeitspannen zurück, die bereits erwähnt wurden, um diese verständlicher zu machen.
- Sprechen Sie dabei besonders Momente und Entwicklungen, die für bestimmte Kompetenzen relevant sind, an.

Dritte Phase (5-10 Minuten):

- Fragen Sie nach systematischen Beziehungen, wiederkehrende Entwicklungsmuster deren sich der/die Befragte selbst bewusst ist
- Fragen Sie nach möglichen „wenn… dann" Verbindungen und Bedingungen, aus denen immer wieder Kompetenzen erwachsen sind

Abschlussphase (nachdem die eigentliche Interviewzeit abgelaufen ist):

- Beenden Sie das narrative Interview mit einer kurzen lockeren Gesprächssequenz. Wenn nötig, gehen Sie zu den ausführlichen Fragebögen über (z.B. KODE® siehe Kapitel 3.5), das führt oftmals mithilfe der Kommentare zu den Fragebögen zu zusätzlichen Informationen.
- Machen Sie Notizen über vorsichtige Einstellungen und offensichtlich Weggelassenes.

[35] Die Vorlage zum Tool *Selbstreflektiertes Interview* finden Sie im Anhang (Tool 2.2)

[36] Heinemeier, Siegfried; Matthes, Joachim; Pawelcik, Cornelia; Robert, Günter (1981): Arbeitslosigkeit und Biografie Konstruktion.

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

3.3 Arbeitsbasierte Kompetenz-Interviews KøDE-NQF (AKI KøDE-NQF) [37]

Wie können wir etwas über die verborgenen Erfahrungen von Menschen, ihre wahren Kompetenzen und Stärken erfahren? Diese Frage treibt nicht nur alle Fachleute aus dem Personalbereich, die mit Mitarbeiterförderung zu tun haben an, sondern auch Lehrkräfte und BeraterInnen, die nach Kompetenzen suchen, die für die herausfordernden Aufgaben und Chancen einer individuellen und differenzierten Mitarbeiterförderung geeignet sind. Besonders interessant ist diese Frage im Zusammenhang mit der Vorgehensweise im Rahmen des Projekts KøDE-NQF. Es geht dabei um deutliche Hinweise auf das Eignungsspektrum unbekannter Menschen. Dazu sind hoch effiziente Interviews nötig, bei denen auch das Vorhandensein falscher Antworten aus traditionellen Interviews berücksichtigt werden sollten. Im Übrigen gibt es genug Literatur mithilfe derer man sich erfolgreich auf Validierungsinterviews vorbereiten und vortäuschen kann, dass man offenkundig über hohe Qualifikationen verfügt.

Beim Vergleich von arbeitsbasierten und traditionell durchgeführten, situationsgebundenen und lösungsorientierten Interviews ist erkennbar, dass die Fragen selbst sehr unterschiedlich sind. Sogar heute noch hängen viele traditionelle Interviews alten Klischee-Fragen nach, wie:

- Welche besonderen Stärken und Schwächen haben Sie?
- Wie würden Sie sich selbst als Person beschreiben?
- Welche Art Bücher und Zeitschriften lesen Sie am liebsten?
- Was würden Sie in fünf Jahren gerne tun - können Sie eines Ihrer Ziele nennen?
- Wer ist Ihr Vorbild und warum?

Manch eine/r mag solche Fragen bevorzugen, denn sie sind leicht zu beantworten. Sie können jedoch nur die erwarteten kurzen Antworten hervorbringen. Diese Interviews sind ganz leicht durchzuführen, haben aber auch Nachteile. Zum Beispiel sind die Fragen höchst allgemein gehalten und lassen fast gar keine Aussagen über tatsächliche Erfahrungen eines Menschen zu, die mit der Maßnahme oder Arbeitsstelle zu tun haben, zu der er empfohlen wurde, bzw. beurteilt wird. Die Antworten können perfekt auswendig gelernt und relativ abstrakt und theoretisch gegeben werden. Über wirkliche Kenntnisse erfährt man kaum etwas, eher über eloquente Rhetorik und Präsentationstechnik.

In situationsgebundenen oder sogar kombinierten Interviews werden Fragen zu spezifischen Situationen gestellt, und es wird erwartet, dass die Antwortenden ihre eigenen Erfahrungen zum Besten geben, und diese eine Beurteilung zulassen. Die Befragten müssen andeuten, wie sie sich in wichtigen Arbeits- und Lebenssituationen verhalten *würden*. Die Fragen drehen sich um plötzliche und unerwartete Situationen, zu denen ein Entschluss gefasst werden muss. Sie können auch mit kleinen Fallstudien verbunden werden. Typische Fragen sind in diesem Fall:

- Was würden Sie in Situationen tun, die eine schnelle Entscheidung erfordern, zu der Ihnen aber nur sehr vage und widersprüchliche Informationen vorliegen?

[37] Die Vorlage für das Tool '*Arbeitsbasiertes Interview*' finden Sie im Anhang (Tool 3), vgl. auch Heyse, V.: Strategien – Kompetenzanforderungen – Potenzialanalysen. In: Heyse, V.; Erpenbeck, J. (Hrsg.): Kompetenzmanagement. Waxmann, Münster u.a.O. 2007

- Was würden Sie tun, wenn Ihr Vorgesetzter Sie auffordert etwas zu tun, das sie nicht als rechtens im Sinne des Gesetzes erachten?
- Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten mit einem Kollegen/ einer Kollegin gemeinsam an einem Projekt. Sie haben Ihre Ziele, eine Zeitleiste und einen Ergebnisplan festgelegt, und auch die entsprechenden Verantwortlichkeiten definiert. Nun bemerken Sie aber, dass der/die Kollege/in sich nicht wie vereinbart an den Plan hält, was zur Verzögerung des Projekts führt. Was würden Sie in dieser Situation tun?

Im Vergleich zu traditionellen Fragestellungen haben diese hier den Vorteil, dass sie sich ganz klar auf verschiedene und konkrete Situationen beziehen. Auf diese Weise können unterschiedliche Leistungsverhalten und –niveaus auf die jeweiligen Situationen bezogen werden, um die es geht. Von SpitzenverkäuferInnen werden andere Antworten als von AnfängerInnen in diesem Beruf erwartet, und von AbteilungsleiterInnen andere als von hochspezialisierten Fachleuten.

Diese Fragen lassen zwar auf eine enge Verbindung zu den Erfahrungen des Arbeitsalltags schließen, aber meistens führen sie nicht zu einer brauchbaren Antwort. Der Konjunktiv in der Frage (*Was würden Sie tun…?*) lässt Raum für abstrakte, gefällige und leicht vorzubereitende Antworten. Meistens treffen sich dabei die ideale Antwort und die tatsächlichen Gegebenheiten auf halbem Wege, aber einen richtigen Schluss zu wirklichen Verhaltensweisen zu ziehen, ist dadurch nicht möglich.

Eine Interviewmethode, die sich davon unterscheidet, ist die, welche ungewöhnliche Fragen zum Inhalt hat, durch die beobachtbare Verhaltensweisen bei der Problemlösung zum Vorschein kommen. Deshalb nennt man diese Art des Interviews auch lösungsorientiertes Interview. Es ermöglicht Schlussfolgerungen zur Intelligenz eines Menschen, seine Reaktion auf atypische oder undifferenzierte Probleme, sein Arbeitsverhalten in Stresssituationen, analytische Fähigkeiten oder sein schöpferisches bzw. innovatives Vorgehen bei der Problemlösung. Diese Methode geht spezifische Situationen an und überprüft vormalige Bewertungen. Sie eignet sich auch für bestimmte Erfordernisse, beispielsweise um die Kompetenzen eines Programmierers/ einer Programmiererin beim Entschlüsseln von Fehlern und Falschinformationen in sehr komplexen Strukturen festzustellen. Allerdings kann man sie nicht in allen Situationen während des Interviews anwenden.

Es gibt auch noch andere Nachteile der lösungsorientierten Interviews. Zum Beispiel können die einzelnen Ergebnisse dieser Tests keine konkreten Informationen zur Verhaltensweise bei der Problemlösung im wirklichen Leben liefern. Wenn man unter hypothetischen Stresssituationen Fehler begeht, heißt das noch lange nicht, dass man auch im Alltag bei solchen Situationen Fehler begehen muss. Außerdem kann man oft eine richtige Antwort erraten oder schätzen, und das Ergebnis muss nicht unbedingt etwas über das wirkliche Verhalten bei der Problemlösung und der Intelligenz derjenigen Person im wahren Leben aussagen.

Wie kann man am besten dem Dilemma konventioneller Interviews entkommen? Indem man sich auf das Arbeitsbasierte Interview (AKI©) zu den einzelnen Kompetenzen konzentriert, die berufsrelevant sind und mit konkreten arbeitsspezifischen Situationen zu tun haben. In diesem Zusam-

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

menhang muss noch genauer erklärt werden, wie eine Kompetenz erworben oder in einem bestimmten Arbeitsumfeld angewandt wurde.

Das Arbeitsbasierte Interview KøDE-NQF umfasst 81 Fragen, nämlich je drei zu jeder der 27 im deutschen NQR festgestellten Kompetenzen, die den 64 im KODE®-KompetenzAtlas beschriebenen entnommen sind. Die Interviewfragen basieren auf die Kompetenztheorie von Erpenbeck/ Heyse und der ihr zugrunde liegenden Theorie der Selbstorganisation.[38] Die Gruppen von Fragen werden deshalb theoretisch bewertet.

Alle Fragen des Interviews basieren auf tatsächliche Erfahrungen bei schwierigen Situationen - ganz besonders solchen, die mehr oder weniger erfolgreich bewältigt wurden - über die genauso nachgedacht wird, wie sie in der wirklichen Situation angegangen wurden. Beispielsweise kann im AKI© der Interviewer Fragen zu spezifischen Situationen und ganz frischen Erlebnissen des Befragten stellen, was ganz im Gegensatz zu dem steht, was im traditionellen Interview mit Fragen möglich war, wie *„Auf welche Weise arbeiten Sie in Stresssituationen? oder Können Sie im Allgemeinen gut mit Stress umgehen?"*. Es könnten unter Umständen folgende Fragen gestellt werden:

- *Erzählen Sie bitte von speziellen Situationen, in denen Sie wirklich unter Stress standen und die Ihre Fähigkeit, damit umzugehen, unter Beweis gestellt haben.*
- *Erzählen Sie bitte über einen bestimmten Fall in Ihrem Berufsleben, wo Sie es nicht geschafft haben, erfolgreich mit Stress umzugehen. Das könnte sich auf Situationen beziehen, die Sie erst kürzlich erlebt haben oder die schon länger zurückliegen.*

Das AKI KøDE-NQF ist auf eine differenzierte Analyse tatsächlich durchlebter Situationen ausgerichtet und darauf, wie sie im Einzelnen angegangen wurden. Die Fragen wurden im Rahmen des Projektes KøDE-NQF analog zum AKI© neu entwickelt.

Wenn man einmal die Anforderungen an individuelle Schlüsselkompetenzen kennt, die für die Analyse bestimmter Qualifikationsniveaus wichtig sind, kann man das Arbeitsbasierte Interview KøDE-NQF als Testmethode heranziehen. Es ist eine echte Alternative zu den in Kapitel 3.2. erklärten Methoden, und es ist auch Sache des Beraters/der Beraterin, ob er/sie darauf zurückgreifen will.

Das Interview kann vor Ort oder sogar am Telefon durchgeführt werden, wobei die Anzahl der zu prüfenden Schlüsselkompetenzen jeweils von Fall zu Fall festgelegt werden sollte. Das AKI© sieht dazu eine Bewertungsskala von 1 bis 7 vor, die vom Interviewer entsprechend der Angaben des/ der Befragten eingetragen wird. Das festgestellte Niveau der so bewerteten Schlüsselkompetenzen auf der Skala kann generell auf andere Kompetenzen übertragen werden, die für eine bestimmte Qualifikation nötig sind. So ist es möglich, statt eines absoluten Richtwerts einen objektivierten Indikator bei der Zuordnung zwischen benötigten Schlüsselkompetenzen und deren individuellen Qualitäten zu erhalten.

[38] Ebenda

Beispiel der arbeitsbasierten Kompetenzen eines Physiotherapeuten/ einer Physiotherapeutin

Tabelle 1: Bewertungsschlüssel für das Interview.

1	2	3	4	5	6	7
nicht überzeugend		fast zutreffend - verbesserungswürdig		zutreffend bis sehr zutreffend		hervorragend - Führungsqualität

Tabelle 2: Arbeitsbasiertes Kompetenz-Interview KøDE-NQF. [39]

Nr. der gewählten Kompetenz	Fragen[39]	Beschreibung schwieriger Situationen	Note
Beratungskompetenz	**a √**	Ich muss häufig Fragen von Patienten mit schweren Behinderungen oder unheilbaren Krankheiten beantworten. Ich habe meinen Patienten noch nie zu viel versprochen. Die Art meiner Beratung ist realistisch, hilfsbereit und hoffnungsvoll und kooperativ auf die Patienten ausgerichtet.	**6**
	b		
	c		
Eigenverantwortung	**a √**	Ich war schon immer von starken Persönlichkeiten fasziniert, die in stressigen Situationen Handlungsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein für andere demonstrieren. Ich selbst habe das von frühester Kindheit an von meinem Vater gelernt. Wenn Irrtümer unterlaufen, suche ich die Schuld nie bei anderen.	**7**
	b √	Ich bewundere Menschen, die auch in den schwierigsten Situationen nicht aufgeben, wie Leonidas, der König von Sparta, oder die Helden in Hemingways Romanen (z.B. Der alte Mann und das Meer). Das versuche ich in der Alltagspraxis auch selbst umzusetzen.	
	c		
Ergebnisorientiertes Handeln	**a √**	Ich versuche, meine Patienten zu motivieren, indem ich ihnen realistisch erreichbare kurz- und langfristige Ziele setze. Das ist bei jungen Querschnittsgelähmten sehr wichtig, die gewöhnlich alle Hoffnung und jeden Lebenswillen aufgeben. Bei solchen Szenarien konnte ich bereits unerwartete Erfolge erzielen.	**6**
	b		
	c √	Als ich noch ein Kind war, war ich schüchtern und hatte Angst vor Gleichaltrigen, die stärker waren als ich. Durch mein langjähriges Judotraining konnte ich diese Angst überwinden. Außerdem habe ich dabei gelernt, dass physische Kräfte bei der offenen und höflichen Begegnung mit anderen keine Rolle spielen.	

[39] Siehe Anhang, Tool 3, Tabelle 3. Beschreibung der Bewertungskriterien

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

3.4 Berufsspezifische (speziell auf EQR- und DQR-Niveaus bezogene) Kompetenz-Interviews für vier Berufe [40]

Dieses Tool richtet sich an spezifische Berufe. Es basiert auf einer Umfrage unter Experten, bei der es um Schlüsselkompetenzen ging, die im EQR und Deutschen NQR enthalten sind. Den KandidatInnen wird in diesem Fall eine Übersicht der Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts geboten, man könnte aber auch Anzahl und Art der einzelnen Elemente austauschen und Kompetenzanforderungen der Länder Italien und Polen und auch Selbst- und Fremdeinschätzungen einzubinden. Deshalb kann dieses Tool hinsichtlich der Mobilität in Ländern der EU sehr nützlich sein.

Diese Methode ist nicht schwer anzuwenden und weiterzuentwickeln, denn sie ist qualifikationsspezifisch. Je nach erforderlichen Qualifikationen für einen bestimmten Beruf müssen Fachleute interviewt werden und die Kenntnisse/ Schlüsselkompetenzen, die zu bewerten sind, müssen erneut erfasst werden. Die BeraterInnen, die für die Bewertung der Zielkompetenz verantwortlich sind, können nach und nach einen umfassenden Pool aus solchen Erfordernissen erstellen, den sie immer mehr ausweiten, indem sie sich mit anderen BeraterInnen auf ihrem Gebiet vernetzen. Auf diese Weise gibt es für jedes Tool eine gesonderte Beschreibung der non-formal und informell erworbenen Schlüsselkompetenzen eines bestimmten Berufsbilds. Diese werden mithilfe einer einzigen Handlungskompetenz exakt beschrieben. Jede der Schlüsselkompetenzen weist eine unterschiedliche Anzahl von Fähigkeiten auf. Dieses Tool beinhaltet 4 Fragebögen, die 4 Berufen im Gesundheitsbereich zugeordnet sind, nämlich:

- PhysiotherapeutInnen – Niveau 6 des DQR
- AltenpflegerInnen – Niveau 4 des DQR
- Management im Gesundheitsbereich – Niveau 6 des DQR
- Wohnbereichsleitung im Pflegeheim – Niveau 5 des DQR

Da diese Berufsprofile bereits auf die bestimmten Niveaus des Deutschen Qualifikationsrahmens abgestimmt sind, könnten die jeweiligen Resultate des Kompetenz-Interviews auch der Konvertierungsmatrix des Europäischen oder Deutschen Qualifikationsrahmen auf den entsprechenden Niveaus zugeordnet werden (siehe Kapitel 2.3 dieses Benutzerhandbuchs). Um das gesamte Tool auszuschöpfen, müssen etwa 30 – 60 Minuten pro Berufsprofil einberaumt werden.

[40] Die Vorlage für das Tool, Berufsspezifische Kompetenz-Interviews' finden Sie im Anhang (Tools 4.1-4.4)

Beispiel eines Kompetenz-Interviews für den Beruf des Physiotherapeuten / der Physiotherapeutin

Die unten stehende Tabelle stellt eine Zusammenfassung der Resultate aus der Befragung eines Physiotherapeuten anhand des berufsbasierten KøDE-NQF-Kompetenz-Interviews für PhysiotherapeutInnen dar. Der Kandidat im Beispiel ist wiederum derselbe, der auch in den anderen Tools dieses Benutzerhandbuchs herangezogen wurde. Aus der Tabelle sind drei Kompetenzen ersichtlich (Nr. 2, 7, 12), die eigentlich weniger entwickelt sind als sie es auf Niveau 6 des Deutschen NQR sein sollten. Aber auch das Gegenteil ist der Fall: der Interviewpartner besitzt sehr gute Kompetenzen (Nr. 9 und 18), die für dieses Niveau eigentlich nicht erforderlich sind.

Tabelle 1: Zusammenfassung der Schlüsselkompetenzen, PhysiotherapeutIn

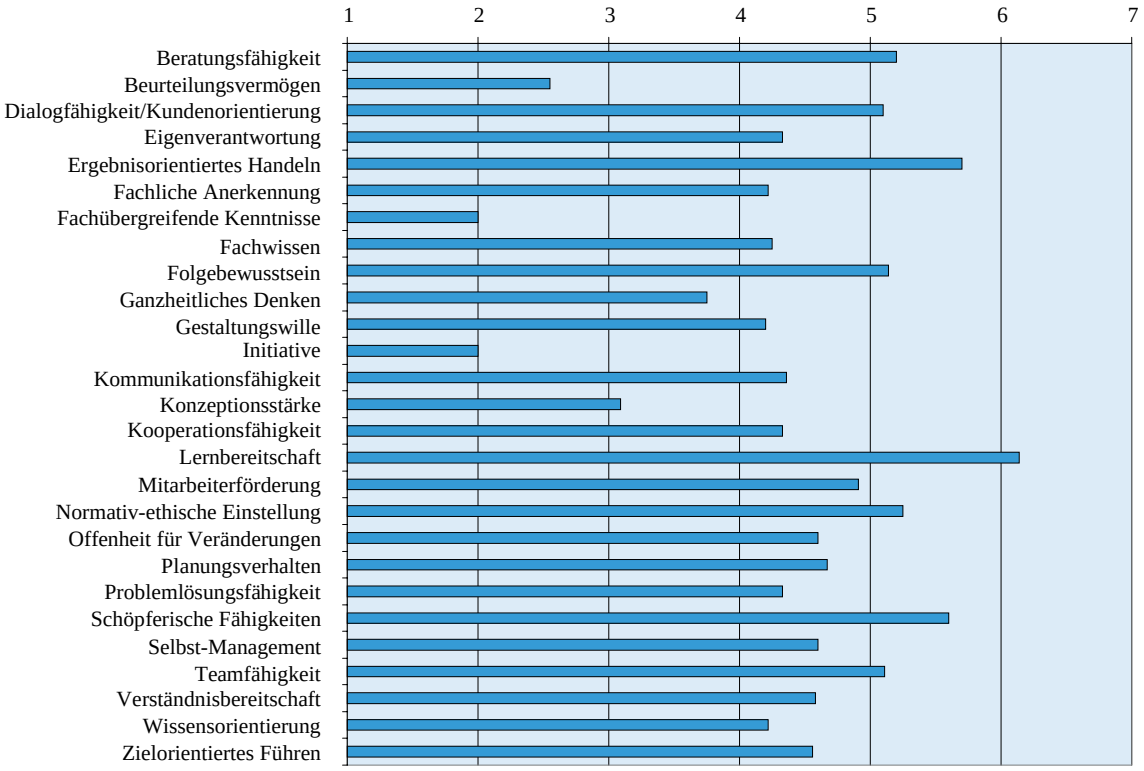
Nr.	Kompetenzen	Summe	Durch-schnitt
1	Beratungsfähigkeit	52	5,20
2	Beurteilungsvermögen	28	2,55
3	Dialogfähigkeit, Kundenorientierung	51	5,10
4	Eigenverantwortung	39	4,33
5	Ergebnisorientiertes Handeln	40	5,70
6	Fachliche Anerkennung	38	4,22
7	Fachübergreifende Kenntnisse	20	2,00
8	Fachwissen	34	4,25
9	Folgebewusstsein*	36	5,14
10	Ganzheitliches Denken*	30	3,75
11	Gestaltungswille	42	4,20
12	Initiative	16	2,00
13	Kommunikationsfähigkeit	28	4,36
14	Konzeptionsstärke*	34	3,09
15	Kooperationsfähigkeit	39	4,33
16	Lernbereitschaft	43	6,14
17	Mitarbeiterförderung	54	4,91
18	Normativ-ethische Einstellung*	42	5,25
19	Offenheit für Veränderungen	46	4,60
20	Planungsverhalten	42	4,67
21	Problemlösungsfähigkeit	39	4,33
22	Schöpferische Fähigkeiten	28	5,60
23	Selbst-Management	43	4,60
24	Teamfähigkeit	46	5,11
25	Verständnisbereitschaft	55	4,58
26	Wissensorientierung	38	4,22
27	Zielorientiertes Führen	41	4,56
Gesamtsumme		**1044**	
Gesamt Durchschnitt		**4,40**	

* Kompetenzen, die für Niveau 6 des DQR nicht erforderlich sind (Bild 8, Konvertierungsmatrix).

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Die folgende Übersicht zeigt das Kompetenzprofil, das die oben stehende Tabelle ausdrückt.

Kompetenzprofil eines Physiotherapeuten / einer Physiotherapeutin



Das oben dargestellte Profil zeigt übereinstimmend mit den vorherigen Ergebnissen des Physiotherapeuten im Beispiel das typische Bild einer offenen Persönlichkeit, die sehr kooperativ und gerne bereit ist, sich weiterzuentwickeln.

Außerdem zeigt das Profil auch die weniger entwickelte Kompetenzen. Das sind in diesem Fall Beurteilungsvermögen, fachübergreifende Kenntnisse und Initiative. Die routinemäßigen Arbeiten eines Physiotherapeuten /einer Physiotherapeutin erfordern keine höheren Ansprüche an Initiative und fachübergreifende Kenntnisse. Das Beurteilungsvermögen könnte durch Fortbildungen und während des Promotionsstudiums gestärkt werden. Normalerweise stützt sich eine physiotherapeutische Behandlung auf eine vorherige ärztliche Diagnose, bei der eine Therapie verschrieben wurde.

Die Konvertierungsmatrix Deutscher Qualifikationsrahmen und KODE®-KompetenzAtlas zeigt hier die KODE®-Kompetenzen auf Niveau 6 (Physiotherapeut) und den individuellen Entwicklungsstand einer jeden Kompetenz für den Kandidaten, wobei helleres Blau geringere Ausprägung und dunkleres Blau hohe Ausprägung darstellt. Rot zeigt diejenigen Kompetenzen an, die über die für den Physiotherapeuten/der Physiotherapeutin geforderten Kompetenzen hinausgehen.

Schlüsselkompetenzen	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
1. Beratungsfähigkeit								
2. Beurteilungsvermögen								
3. Dialogfähigkeit, Kundenorientierung								
4. Eigenverantwortung								
5. Ergebnisorientiertes Handeln								
6. Fachliche Anerkennung								
7. Fachübergreifende Kenntnisse								
8. Fachwissen								
9. Folgebewusstsein								
10.Ganzheitliches Denken								
11.Gestaltungswille								
12.Initiative								
13.Kommunikationsfähigkeit								
14.Konzeptionsstärke								
15.Kooperationsfähigkeit								
16.Lernbereitschaft								
17.Mitarbeiterförderung								
18.Normativ-ethische Einstellung								
19.Offenheit für Veränderungen								
20.Planungsverhalten								
21.Problemlösungsfähigkeit								
22.Schöpferische Fähigkeiten								
23.Selbst-Management								
24.Teamfähigkeit								
25.Verständnisbereitschaft								
26.Wissensorientierung								
27.Zielorientiertes Führen								

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

3.5 KODE® Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung

KODE® ist eine international anerkannte Methode zur Kompetenz-Diagnostik und –entwicklung. Da es sich dabei um eine international registrierte Handelsmarke handelt, kann diese Methode ausschließlich von lizensierten Beratern genutzt werden. Das betrifft auch die Anwendung der dazu gehörigen Software. [41]

KODE® besteht aus drei Teilen:

- Diagnostische Dokumente: Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, zur Teamdiagnose und zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Familien. Die Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung liegen in neun Sprachen vor.
- Umfangreiche Beurteilungsdokumente, einschließlich 80 modularer Informations- und Trainingsprogramme zum Selbst-Coaching und –Training. Diese Dokumente sind auf Deutsch, Englisch und Französisch erhältlich.
- Methoden zur Erstellung zielorientierter Profile, die auf den erforderlichen berufsspezifischen Schlüsselkompetenzen basieren. Aufgrund des Vergleichs der Diagnoseergebnisse von KODE® werden Zielprofile erstellt, der Grad der Annäherung zwischen Zielprofil und wirklich vorhandenem bewertet, und dadurch gehen wiederum die Empfehlungen und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung hervor.

Eine intensive zweitätige Ausbildung zum KODE®-Lizenztrainer mit praktischen Übungen ist notwendig, um eine Lizenz zur Ausübung von KODE® zu erhalten. Solche Lizenzberater sind Teil des KODE®-Netzwerks bei ACT SKoM (Regensburg).

KODE® ist kein psychometrischer Test, sondern eher ein Selbstcheck und ein Entwicklungsverfahren. Die Ergebnisse werden mit vier Kompetenzbereichen („Grundkompetenzen", „Basiskompetenzen") in Verbindung gebracht:
P: Personale Kompetenz
A: Aktivitäts- und Handlungskompetenz
F: Fach- und Methodenkompetenz
S: Sozial-Kommunikative Kompetenz

[41] "Competenzia"-Software von ISB GmbH & Co.KG, http://www.competenzia.de

Diese vier Grundkompetenzbereiche sind in 64 Teilkompetenzen unterteilt und im sogenannten KODE®-KompetenzAtlas aufgelistet (siehe Bild unten).

Bild 11 – KODE®-KompetenzAtlas [42]

[42] © Prof. Dr. Volker Heyse, Prof. Dr. John Erpenbeck:
* Heyse, V.; Erpenbeck, J. (Hrsg.): KompetenzManagement. Waxmann, Münster u.a.O.2007
* Heyse, V.: KODE®X Kompetenz-Explorer. In: Erpenbeck, J.; von Rosenstiehl, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2007 (2. Auflage)
* Heyse, V.; Erpenbeck, J.: Kompetenztraining. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2009 (2. Auflage)
* Heyse, V.; Erpenbeck, J.; Ortmann, S. (Hrsg.): Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen. Waxmann, Münster u.a.O. 2010

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

"KODE® stellt Kompetenzen als Voraussetzung für selbstorganisiertes Handeln dar, insbesondere in Situationen, die eine große Anpassungsfähigkeit erfordern. Das bedeutet in Bezug auf Personale Kompetenzen (P), dass Ziele in Aktivitäten (A) umgewandelt werden müssen, unterstützt von fachlicher und methodischer Kompetenz (F), wobei man es schaffen muss, seinen eigenen Fähigkeiten entsprechend zu kommunizieren und zu kooperieren (S)." [43]

Um auf den elektronischen Selbsteinschätzungs-Fragebogen zugreifen zu können, muss man einen persönlichen Zugangscode haben und sich damit einloggen. Der Fragebogen umfasst 96 Fragen/Aussagen. Jede davon muss einem Wert von 4 (am charakteristischen) bis 1 (am wenigsten charakteristisch) auf der Bewertungsskala zugeordnet werden. Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ungefähr 20 Minuten und kann in Papierform geschehen, woraufhin die Ergebnisse vom lizenzierten KODE®-Trainer ins Programm eingegeben werden oder aber direkt am Computer oder als Online-Test. Nachdem alle Antworten eingetragen wurden, kann man das Ergebnis der Auswertung in Form einer Beschreibung und eines Diagrammes einsehen.

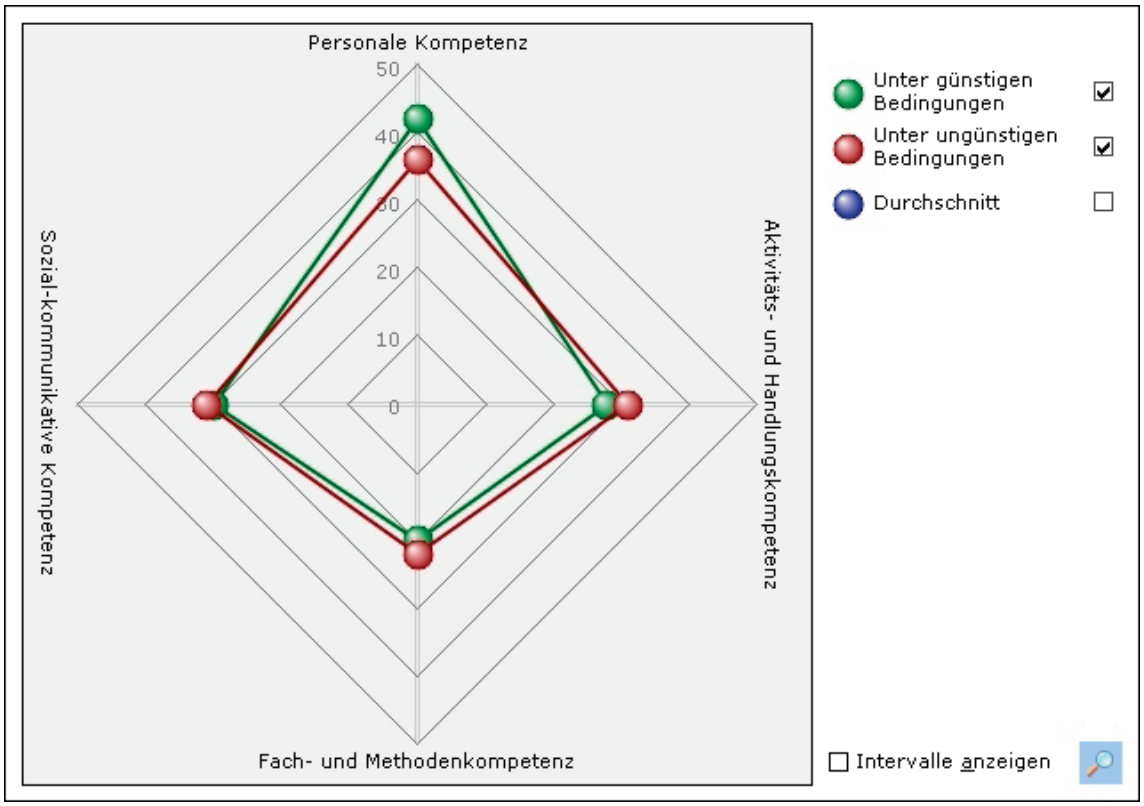
Beispiel eines KODE®-Fragebogens zur Selbst- und Fremdeinschätzung

Das Diagramm zeigt Zwischen- und Endergebnisse unter normalen und schwierigen Bedingungen eines beruflichen Alltags, verbunden mit den vier Kompetenzbereichen.

Bild 12 – Ergebnisse eines KODE®-Fragebogens

Individuelle Basiskompetenzen	personale	aktivitäts-bezogene	fachlich-methodische	soziale
Unter *günstigen* Bedingungen	42	28	20	30
Unter *ungünstigen* Bedingungen	36	31	22	31
Differenz	-6	3	2	1
Durchschnitt	39	30	21	30

[43] Kurze Einführung zu KODE®, "Interpretation der Kompetenzentwicklung KODE®", PowerPoint-Präsentation, Prof. Dr. Volker Heyse, Kick –Off-Meeting KØDE-NQF, November 2011.



Übernommen aus "Interpretation der Kompetenzentwicklung KODE®", einer PowerPoint-Präsentation zur Einführung von KODE®, Prof. Dr. Volker Heyse, Kick –Off-Meeting KøDE-NQF, November 2011.

Der Beginn der Auswertung des KODE®-Fragebogens kann nach drei verschiedenen Systemen erfolgen:

- Normal: KODE® benutzt 4 Gruppen von Leistungsparametern: niedrige, durchschnittliche und hohe Parameterwerte sowie eine mögliche Tendenz zur Übertreibung.
- Kontext: die P-, A-, F-, S-Werte unter normalen und schwierigen Bedingungen werden verglichen. Jeder Mensch hat seine eigene Art, mit problematischen Situationen umzugehen, und setzt dabei auf unterschiedlichste Weise seine Grundkompetenzen ein. Aus dem Rautendiagramm ist ersichtlich, wie sich die Werte der Grundkompetenzen unter verschiedenen Umständen verändern.
- Performance: der KODE®-Fragebogen verbindet vier verschiedene Fragen miteinander. Die Person wird gefragt, wie ihre Idealvorstellung von Tätigkeiten und Erwartungen hinsichtlich eigener Verhaltens- und Handlungsweisen im entsprechenden Bereich aussieht, welche Kompetenzen beispielsweise bevorzugt werden und von welchen Ergebnissen man ausgeht. Außerdem fragt man sie z.B. auch, welche Resultate zur Aktivität gemäß der Selbsteinschätzung erzielt wurden.

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Die Profilcharakteristik erlaubt einen umfassenden Überblick über persönliche Verhaltensweisen durch die P-, A-, F-, S-Werte im Vergleich zu normalen und schwierigen Bedingungen.

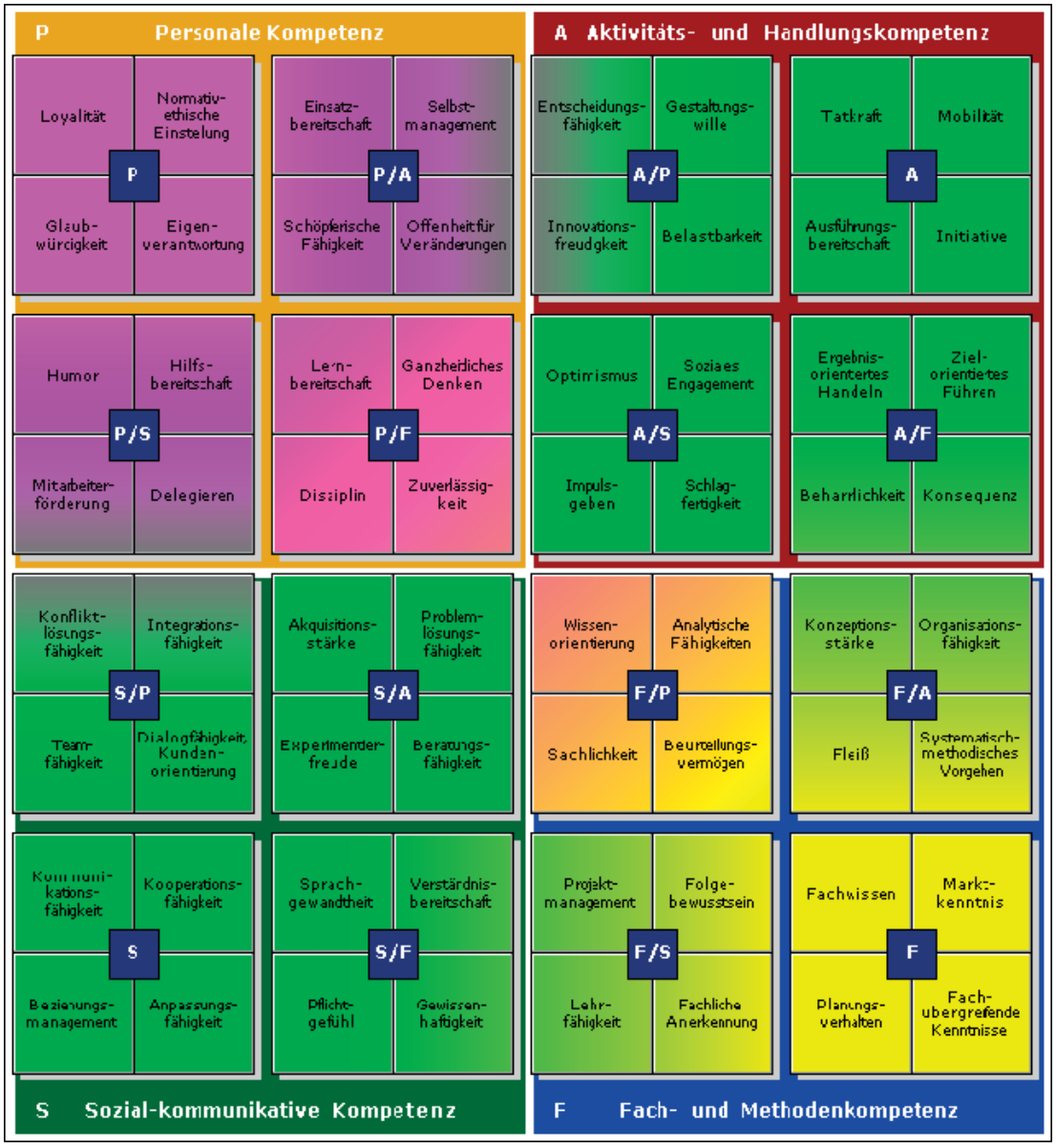
Profilcharakteristik

Herr Grohmann zeigt kaum/keine Verhaltensänderungen im Vergleich zwischen normalen und schwierigen Bedingungen. Die Kompetenzen haben gleiche Ausprägungen. Es dominiert die Personale Kompetenz. Er ist vor allem sehr stark bzgl. der eigenen Vorbildwirkung, Loyalität, Berechenbarkeit, Eigenverantwortung sowie eigener Wertorientierungen und Ideale; mittlere Ausprägungen haben die Aktivitäts-/Handlungskompetenz und Sozial-kommunikative Kompetenz und eine geringere Ausprägung die Fach- und Methodenkompetenz.

Herr Grohmann zeigt somit eine hohe Kontinuität im Verhalten und im Gebrauch der Kompetenzen unter unterschiedlichen Bedingungen. Andererseits kann er bei sehr starken Veränderungen und hohem Anpassungsdruck mangels flexiblen Kompetenzeinsatzes (fehlende Verstärkung gering oder mittel ausgeprägter Kompetenzen im Übergang von normalen zu schwierigen Bedingungen) möglicherweise stark irritiert und bedrängt und im eigenen Stressmanagement begrenzt sein.

Der KODE®-KompetenzAtlas gibt eine farbige Darstellung der vier Kompetenzniveaus unter P, A, F, S wieder, wobei Gelb für geringe, Grün für mittlere, Rot für hohe und Violett für sehr starke Ausprägung (Tendenz zur Übertreibung?) steht.

Bild 13 Der KODE®-KompetenzAtlas mit bildlicher Darstellung der Kompetenzniveaus



Die Interpretationen der Resultate sind keine festen Prognosen, sondern dienen als Vorschlag zum Dialog und zur Reflektion. Sie sollten auch verschiedene Beobachtungen und Interviews beinhalten. Die Ergebnisse des Fragebogens umfassen auch Übungsempfehlungen zum Selbst-Training.

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Literaturverzeichnis

Quellen

- Cedefop (2011a). *Development of national qualifications frameworks in Europe*. Luxemburg: CEDEFOP, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) (2008). *Terminology of European education and training policy*. A selection of 100 key terms. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) (2011). *Quality in education and training / La qualité dans l'enseignement et la formation*, Luxemburg : CEDEFOP, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Cedefop, *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*, Arbeitspapier Nr. 11, 2011
- Cedefop, *Professionalising career guidance. Practitioner Competences and qualification routes in Europe*, Panorama-Serie 164, 2009
- Cedefop ReferNet, Italy – VET in Europe, Country Report (Italien - Aus- und Weiterbildung in Europa, Landesbericht), 2011
- Colardyn, Danielle / Bjornavold, Jens (2004). *Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States*. European Journal of Education, Bd. 39, Nr.1 http://www.competences.info/ibak/root/img/pool/docs/open/bjornalvold_colardyn_example_en.pdf
- EAS-Projekt, *Guide on the Accreditation of Careers Guidance Practitioners: Putting the EAS into Practice*, Leonardo da Vinci Programm, gefördertes Projekt, 2008
- ECTS, (2009). ECTS Users' Guide, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg (Luxemburg).
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2008). *Validierung nicht-formalen and informellen Lernens in Europa: Momentaufnahme 2007*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073_de.pdf
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2009). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_DE.PDF
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2011). Lifelong guidance across Europe: Reviewing policy progress and future prospects. Arbeitspapier 11. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2012). Development of national qualification frameworks in Europe. Arbeitspapier 12. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112_en.pdf
- Europäische Gemeinschaften (2009). ECTS Users' Guide, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2012). *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. ELGPN Tools 1. Saarijärvi: Saarijärven OffsetOy. http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf?cs=1350649791

- Evangelista Leonardo, Career Guidance in Italy, erhältlich unter www.orientamento.it/english/careerguidanceItalien.pdf

- Feel like a migrant, *Handbuch, Multicultural approach in teaching*', 2010 www.flam-project.eu

- http://crccanada.org/crc/files/iaevg/competencies-english.pdf
- http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/informal_de.htm
- http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/EQF_de.htm
- http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/policy_developments/legislation_de.html
- http://en.wikipedia.org/wiki/Demographics_of_Germany
- http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:DE:PDF
- http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0485:FIN:DE:HTML
- http://lcweb2.loc.gov/frd/cs/profiles/Germany.pdf
- http://www.bmi.bund.de/EN/Themen/PolitikGesellschaft/DemographEntwicklung/demograph-entwicklung_node.html
- http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15622_multicultural_guidance_and_counselling.pdf
- http://www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_dvb/Berufsbild_17.11.07.pdf
- http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Wissenswertes/Methoden/Handbuch_Mobilitt_in_Europa.pdf
- http://www.icg-uk.org/career_guidance_definition.html

- Heyse, V.; Erpenbeck, J. (Hrsg.): KompetenzManagement. Waxmann, Münster u.a.O.2007
- Heyse, V.: KODE®X Kompetenz-Explorer. In: Erpenbeck, J.; von Rosenstiehl, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2007 (2. Auflage)
- Heyse, V.; Erpenbeck, J.: Kompetenztraining. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2009 (2. Auflage)
- Heyse, V.; Erpenbeck, J.; Ortmann, S. (Hrsg.): Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen. Waxmann, Münster u.a.O. 2010
- Hunt E.S. and Bergan S. (Hrsg.), (2009). Developing attitudes to recognition: substantial differences in an age of globalization. Europarat. http://book.coe.int/EN/ficheouvrage.php?PAGEID=36&lang=EN&produit_aliasid=2478
- ISFOL, *Rapporto orientamento 2010: l'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, I libri del Fondo sociale europeo Nr. 150, Rom, ISFOL, 2011
- ISFOL, *Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego: verso una personalizzazione dei servizi*, I libri del Fondo sociale europeo nr. 146. Rom, ISFOL, 2010.

- Lokhoff J. et al. (2010). Tuning education structures in Europe. *A guide to formulating degree programme profiles*, Spanien: Bilbao.

- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali & Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, Italien 2020 - Piano di azione per l'occupabilità dei giovani, Rom, 2009
- Noworol Cz. (2010). *Transition from Education to Working Life*. In: P. Härtel, M. Marterer, (Hrsg.) *School to the World of Work. Effective Preparation, Successful Transition and Sustainable Policy for Youth in Europe*. (S. 33-42). Graz: Steirischer Landesverband für Bildung und Wirtschaft.

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

- Noworol Cz. (2010a). Systemowe rozwiązania doradztwa kariery, pośrednictwa pracy i szkoleń w Europie – wybrane zagadnienia. W: Cz. Noworol, (red.) Nowoczesne doradztwo kariery, pośrednictwo pracy, formy szkolenia młodzieży. Podręcznik programowy, Część 1 (s. 17–30). Warschau: OHP KG, WYG International.
- Noworol Cz. (2007). Lifelong Guidance Policy and Education Mobility. W: P. Härtel, Z. Freibergova, H. Kasurinen, Ch. Schiersmann, Cz. Noworol (Hrsg.), *Lifelong Guidance for Lifelong Learning*. (pp. 86-94). Graz, Krakau: Steirischer Landesverband für Bildung und Wirtschaft, Jagiellonian Universität.
- Noworol Cz. (2007a). Polityka Komisji Europejskiej w zakresie tworzenia narodowych forów całożyciowego doradztwa kariery. W: A. Biela (Red.) Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży. (S. 65-75). Warschau: Kancelaria Senatu Rzeczypospolitej Polskiej.
- Noworol Cz. (2006). Mobility and Education. In: C. Cogoi (Ed.) ERGO-IN-NET Handbuch: *Mobility in Europe. Guidelines for guidance practitioners*. (S. 120-147). Bologna: ASTER Scienza Tecnologia Impresa.

- OECD Career Guidance. A Handbook for Policy Makers http://www.oecd.org/education/country-studies/34060761.pdf
- Rauhvargers, A. and Rusakova A., (2010). *Improving recognition in the European Higher Education Area*. In "Council of Europe higher education series" Nr. 12, Europarat. http://book.coe.int/EN/ficheouvrage.php?PAGEID=36&lang=EN&produit_aliasid=2469.
- Rat der Europäischen Union (2004). Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf
- Rat der Europäischen Union (2008). Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen

- System Poradnictwa Zawodowego w Polsce. (2010), Warszawa: MPiPS, Departament Rynku Pracy. (System of Vocational guidance in Poland, Warschau: Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Abteilung Arbeitsmarkt).

- UNESCO (1996); Learning: the treasure within
- UNESCO und Europarat, (2007). *Outline Structure for the Diploma Supplement* (Glossar).
- UNILO (2012). *Methdological Guide*. UNILO Toolkit von UNILO Partnern. www.unilo.eu

Programm für lebenslanges Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Projekt-Nr. DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Vertragsnummer: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Die Projektpartner aus Deutschland, Italien und Polen sind Institutionen mit langjähriger Erfahrung bei der Durchführung von europäischen Projekten und bei der Erstellung neuer Dokumente für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Die Zusammenarbeit zwischen den Partnern in den einzelnen Länder erfolgt gemeinschaftlich und in Arbeitsteilung.

- Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. (VHS Cham), Cham, Deutschland
- Trainingszentrum für Personalentwicklung (TfP), Regensburg, Deutschland
- Politecnico di Milano (METID), Mailand, Italien
- Forum Inicjatyw Rozwojowych (FIR), Białystok, Polen
- Narodowe Forum Doradztwa Kariery (NFDK), Warschau, Polen
- Eupolis Lombardia (Eupolis), Mailand, Italien

Assoziierte Projektpartner:

- Centro Europeo di Formazione per gli Affari Sociali e la Sanita Pubblica (CEFASS), Mailand, Italien
- Heyse Stiftung, Regensburg, Deutschland

Die Projektpartner im Einzelnen:

VHS Cham - die Volkshochschule im Landkreis Cham e.V., ist eine Bildungseinrichtung, die Kurse der Beruflichen Bildung erarbeitet sowie Kurse und Beratung in den Bereichen Gesellschaft, Beruf, Sprachen, Gesundheit und Kultur anbietet. Die VHS Cham widmet sich auch Spezialkursen (Nachholen von Schulabschlüssen und Alphabetisierungsprogramme). Ein Großteil der Aktivitäten richtet sich an Jugendliche, Arbeitslose - einschließlich Langzeitarbeitslose - und Umschüler. Es werden Orientierungshilfe, Beratung und Informationen zum Beruf angeboten sowie Fortbildungsmaßnahmen, um neue Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu erlangen. Die VHS Cham ist Koordinator des Projekts. Sie ist ein eingetragener gemeinnütziger Verein in der Oberpfalz mit 47 Festangestellten in der Verwaltung, als Lehr- und Ausbildungskräfte und zusätzlich etwa 250 freiberuflichen Mitarbeitern.
www.vhs-cham.de

METID (Metodi e Tecnologie Innovative per la Didattica) ist ein Zentrum am Polytechnikum Mailand, welches geschaffen wurde, um die Entwicklung von Dozenten bei der Verwendung didaktischer Innovationen, Computer, Multimedia und Kommunikationstechnologien zu unterstützen. Aufgrund der langjährigen Mitarbeit bei europäischen Projekten verfügt METID über Erfahrung bei der Kompetenzentwicklung. Mittlerweile ist METID der Dienstleistungsbereich der Universität, der sich mit der Planung, Entwicklung und Durchführung von E-Learning-Angeboten beschäftigt, und zwar sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. METID unterstützt bei Veranstaltungen mit Videoangeboten und organisiert Kurse zu den Themen E-Learning, Web 2.0 Tools und Multimedia-Produktionstechniken.
www.metid.polimi.it

FIR (DIF - Development Initiatives Forum) ist eine Institution, die in vielfältige Aktivitäten zur Initiierung, Unterstützung und Umsetzung von Initiativen für ländliche Gemeinden und Einwohner der Region eingebunden ist. Ziele von DIF sind die Bewusstmachung von Themen zur bürgerlichen Gesellschaft und die Förderung sozialwirtschaftlich nachhaltiger Entwicklung im Bereich Personalwirtschaft. Außerdem will DIF im Rahmen von Projekten Arbeitslosigkeit, Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und zur Entwicklung von Unternehmertum beitragen. Die Stellung von DIF begründet sich hauptsächlich in ihrer Erfahrung und einer modernen Struktur, welche für die Leitung von Projekten/Aktivitäten erforderlich sind, sowie in der Organisation von zahlreichen Dienstleistungsangeboten an verschiedenen Orten.
www.fir.org.pl

NFDK - National Forum for Lifelong Guidance Das Nationale Forum für Bildungsberatung ist eine nationale Organisation mit regionaler Struktur. Allgemeines Aufgabengebiet ist die Entwicklung von Tools, Methoden und Dienstleistungen zur Bildungsberatung sowie die Professionalisierung von Karriereberatern. Spezielle Fachkenntnisse bezüglich der Entwicklung von Werkzeugen zur Ermittlung von Kompetenzen, Fertigkeiten und beruflichen Interessen, Einführung des Nationalen Qualifikationsrahmens, Schulung von Dozenten und anderen Beratungsexperten, Erfassung von Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Bildung und Fortbildung werden ebenfalls vermittelt.
www.doradztwokariery.pl

Eupolis Lombardia ist ein Institut für Forschung, Statistik und Weiterbildung in der Region Lombardei, welches den Entscheidungsprozess des Regionalrats der Lombardei und der regionalen Organe unterstützt sowie auch das gesamte institutionelle und sozialwirtschaftliche System der Region, unter Einbezug von Forschung, Datenanalyse und Weiterbildung.
www.eupolis.regione.lombardia.it

Trainingszentrum für Personalentwicklung (TfP) Das Trainingszentrum für Personalentwicklung führt Forschungs- und Entwicklungsprojekte für Methodik und Instrumentarien im Beratungsbereich durch. Dabei werden alle Beratungsanalysen von angesehenen Fachleuten und Wissenschaftlern entwickelt, die in dieser Sparte erfahren sind. TfP arbeitet eng mit internationalen Institutionen und Fachverbänden zusammen.
www.tfp-regensburg.de

Programm für lebenslanges Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser;
die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.
Project number DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413